

COLLECTIVE AGREEMENT

between

**THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES and
its Local 4000
(herein called the "Union")**



and

**THE OTTAWA HOSPITAL
(herein called the "Employer")**



**The Ottawa Hospital | L'Hôpital
d'Ottawa**

Expires September 28, 2006

TABLE OF CONTENTS

	Page #
ARTICLE 1 – INTRODUCTION	1
1.01 – Preamble	1
1.02 – Feminine/Masculine Pronouns	1
ARTICLE 2 – DEFINITIONS	1
2.01 – Temporary Employees	1
2.02 – Part-time Commitment	2
2.03 – Regular Part-time Employee	2
2.04 – Casual Employee	2
2.05 – Full-time Employee	2
ARTICLE 3 – RELATIONSHIP	2
3.01 – No Discrimination	2
ARTICLE 4 – STRIKES AND LOCKOUTS	3
ARTICLE 5 – UNION SECURITY	3
5.01 – T4 Slips	3
5.02 – Notification to Union	3
5.03 – Employee Interview	3
5.04 – No Other Agreements	3
ARTICLE 6 – UNION REPRESENTATION AND COMMITTEES	4
6.01 – Union Activity on Premises and/or Access to Premises	4
6.02 – Labour/Management Committee	4
6.03 – Local Bargaining Committee	5
6.04 – Central Bargaining Committee	5
6.05 – Union Stewards	6
6.06 – Grievance Committee	6
ARTICLE 7 – GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE	7
ARTICLE 8 – ACCESS TO FILES	10
8.01 – Access to Personnel File	10
8.02 – Clearing of Record	10

ARTICLE 9 – SENIORITY	11
9.01 – Probationary Period	11
9.02 – Definition of Seniority and Service	11
9.03 – Loss of Seniority and Service	11
9.04 – Effect of Absence	12
9.05 – Job Posting	13
9.06 – Transfer and Seniority Outside the Bargaining Unit	14
9.07 – Transfer of Seniority and Service	15
9.08 – Notice and Redeployment Committee	15
9.09 – Layoff and Recall	18
9.10 – Benefits on Layoff	20
9.11 – Retraining	20
9.12 – Separation Allowance	22
9.13 – Portability of Service	22
9.14 – Technological Change	22
9.15 – Professional Responsibility - Workloads	23
ARTICLE 10 – CONTRACTING OUT	23
10.01 – Contracting Out	23
10.02 – Contracting In	24
ARTICLE 11 – WORK OF THE BARGAINING UNIT	24
11.01 – Work of the Bargaining Unit	24
11.02 – Volunteers	24
ARTICLE 12 – LEAVES OF ABSENCE	25
12.01 – Personal Leave	25
12.02 – Leave for Union Business	25
12.03 – Full-time Position with the Union	26
12.04 – Bereavement Leave	26
12.05 – Jury and Witness Duty	27
12.06 – Pregnancy Leave	28
12.07 – Parental Leave	29
12.08 – Education Leave	31
12.09 – Pre-Paid Leave Plan	31
12.10 – Medical Care and Emergency Leave	33
12.11 – Compassionate Care Leave	34
ARTICLE 13 – SICK LEAVE, INJURY AND DISABILITY	35
13.01 – Sick Leave Plan	35
13.02 – Injury Pay	37

13.03 – Payment Pending Determination of WSIB Claims (FT)	37
ARTICLE 14 – HOURS OF WORK	37
14.01 – Daily & Weekly Hours of Work	37
14.02 – Rest Periods	38
14.03 – Additional Rest Periods	38
ARTICLE 15 – PREMIUM PAYMENT	38
15.01 – Definition of Regular Straight Time Rate of Pay	38
15.02 – Definition of Overtime	38
15.03 – Overtime Premium	38
15.04 – Time Off in Lieu of Overtime	39
15.05 – Reporting Pay	39
15.06 – Call Back	39
15.07 – Standby	39
15.08 – Temporary Transfer	40
15.09 – Shift and Weekend Premiums	40
ARTICLE 16 – STATUTORY HOLIDAYS	41
16.01 – Number of Holidays	41
16.02 – Definition of Holiday Pay and Qualifiers	41
16.03 – Payment for Working on a Holiday	41
16.04 – Payment for Working Overtime on a Holiday	42
ARTICLE 17 – VACATIONS	42
17.01(a) –Vacation Entitlement, Qualifiers and Calculation of Payment	42
17.01(b) –Part-time Vacation Entitlement, Qualifiers and Calculation of Payment	43
17.02 – Work During Vacation	44
17.03 – Illness During Vacation	45
17.04 – Bereavement During Vacation	45
ARTICLE 18 – HEALTH AND WELFARE	45
18.01 – Insured Benefits	45
18.02 – Change of Carrier	47
18.03(a) – Pension	47
18.03(b) – Retirement Allowance	48
18.04 – Benefits for Part-time Employees	49

ARTICLE 19 – COMPENSATION	50
19.01(a) – Job Classification	50
19.01(b) – Job Descriptions	51
19.02 – Assignment of Duties from Another Classification	51
19.03 – Promotion to a Higher Classification	52
19.04 – Regular Part-time and Casual Employees Progression on Wage Grid	52
19.05 – Transfer to a Lower Paying Classification	52
ARTICLE 20 – Fiscal Advisory Committee	53
ARTICLE 21 – DURATION	53
21.01 – Term	53
21.02 – Central Bargaining	53
LETTER OF UNDERSTANDING No. 1	55
Re: Utilization of RPN Skills	
LETTER OF UNDERSTANDING No. 2	56
Re: Apprenticeship Pilot Programme	
LETTER OF UNDERSTANDING No. 3	56
Re: Joint Benefits Trust	
LETTER OF UNDERSTANDING No. 4	57
Re: Transformation in Health Care	
SIGNING PAGE	58

ARTICLE 1 – INTRODUCTION

1.01 Preamble

The general purpose of this Agreement is to establish and maintain Collective Bargaining relations between the Hospital and the employees covered by this Agreement; to provide for ongoing means of communication between the Union and the Hospital and the prompt disposition of grievances and the final settlement of disputes and to establish and maintain mutually satisfactory wages, hours of work and other conditions of employment in accordance with the provisions of this Agreement.

It is recognized that the employees wish to work efficiently together with the Hospital to secure the best possible care and health protection for patients.

1.02 Feminine/Masculine Pronouns

Whenever the feminine pronoun is used in this agreement, it includes the masculine pronoun and vice versa where the context so requires.

ARTICLE 2 – DEFINITIONS

2.01 Temporary Employee

Employees may be hired for a specific term not to exceed six (6) months, to replace an employee who will be on approved leave of absence, absence due to W.S.I.B. disability, sick leave, long term disability or to perform a special non-recurring task. This term may be extended a further six (6) months on mutual agreement of the Union, employee and Hospital or by the Hospital on its own up to twelve (12) months where the leave of the person being replaced extends that far. The period of employment of such persons will not exceed the absentee's leave. The release or discharge of such persons shall not be the subject of a grievance or arbitration.

This clause would not preclude such employees from using job posting provision under the Collective Agreement and any successful applicant who has completed his probation period will be credited with appropriate seniority.

The Hospital will outline to employees selected to fill such temporary vacancies and the Union, the circumstances giving rise to the vacancy, and the special conditions relating to such employment.

2.02 Part-time Commitment

(The following clause is applicable to part-time employees only)

The Hospital shall not refuse to accept an offer from an employee to make a written commitment to be available for work on a regular predetermined basis solely for the purpose of utilizing casual employees so as to restrict the numbers of regular part-time employees.

2.03 Regular Part-time Employee

Regular part-time employees shall be defined as those employees who regularly work in accordance with Article 14.01(b), and who make a commitment to the Hospital to be available for work on a pre-determined basis and in respect of whom there is a pre-determined schedule.

2.04 Casual Employee

A casual employee is one who is employed as a relief or on a replacement basis and is available for call-ins as circumstances demand.

2.05 Full-time Employee

A full-time employee is an employee who is regularly scheduled to work the normal full-time hours referred to in Article 14.01(a).

ARTICLE 3 - RELATIONSHIP

3.01 No Discrimination

The parties agree that there will be no discrimination or harassment within the meaning of the Ontario Human Rights Code against any employee by the Union or the Hospital by reason of race, creed, colour, age, sex, marital status, nationality, ancestry or place of origin, language, family status, handicap, sexual orientation, political affiliation or activity, or place of residence.

The Hospital and the Union further agree that there shall be no intimidation, discrimination, interference, restraint, or coercion, exercised or practiced by either of them or their representatives or members, because of an employee's membership or non-membership in the Union, because of his activity or lack of activity in the Union, or by reason of exercising a right under the terms of the Collective Agreement.

The Union shall be provided a copy of any written notice provided to an employee that he or she may be subject to termination, demotion, transfer, or other adverse impact for innocent absenteeism.

ARTICLE 4 – STRIKES AND LOCKOUTS

The Union agrees there shall be no strikes and the Hospital agrees there shall be no lockouts so long as this Agreement continues to operate. The terms "strike" and "lockout" shall bear the meaning given them in the Ontario Labour Relations Act.

ARTICLE 5 – UNION SECURITY

5.01 T4 Slips

The Hospital will provide each employee with a T4 supplementary slip showing the dues deducted in the previous year for income tax purposes.

5.02 Notification to Union

The Hospital will provide the Union with a list on a monthly basis of all hirings, lay-offs, recalls and terminations within the bargaining unit.

5.03 Employee Interview

A new employee will have the opportunity to meet with a representative of the Union in the employ of the Hospital for a period of up to thirty (30) minutes during the employee's orientation period without loss of regular earnings.

Such meetings may be arranged collectively or individually for employees by the Hospital as part of the orientation program.

5.04 No Other Agreements

No employee shall be required or permitted to make any written or verbal agreement with the Hospital or its representative(s), which conflicts with the terms of this agreement.

No individual employee or group of employees shall undertake to represent the Union at meetings with the Hospital without proper authorization from the Union.

ARTICLE 6 – UNION REPRESENTATION AND COMMITTEES

6.01 Union Activity on Premises and/or Access to Premises

The Union agrees that neither it, nor its officers, agents, representatives and members will engage in the solicitation of members, holding of meetings or any other Union activities on Hospital premises or on Hospital time without the prior approval of the Hospital, except as specifically provided for in this Agreement. Such approval will not be unreasonably denied.

6.02 Labour/Management Committee

Where the parties mutually agree that there are matters of mutual concern and interest that would be beneficial if discussed at a Labour/Management Committee meeting during the term of this Agreement, the following shall apply:

An equal number of representatives of each party as mutually agreed shall meet at a time and place mutually satisfactory. A request for a meeting hereunder will be made in writing prior to the date proposed and accompanied by an agenda of matters proposed to be discussed, which shall not include matters that are properly the subject of grievance or negotiations for the amendment or renewal of this agreement.

Any representative(s) attending such meetings during their regularly scheduled hours of work shall not lose regular earnings as a result of such attendance.

It is agreed that the topic of a rehabilitation program for drug and alcohol abuse is an appropriate topic for the Labour/Management Committee.

It is understood that joint meetings with other Labour/Management Committees in the Hospital may be scheduled concerning issues of mutual interest if satisfactory to all concerned.

Where two or more agreements exist between a Hospital and CUPE the Committee may be a joint one representing employees under both agreements, unless otherwise agreed.

It is also agreed that the topic of utilization of full-time and part-time staff is an appropriate topic for the Labour-Management Committee. The committee shall have access to work schedules and job postings upon request.

6.03 Local Bargaining Committee

The Hospital agrees to recognize a Negotiating Committee comprised of twelve (12) Hospital employee representatives of the Union for the purpose of negotiating a renewal agreement.

The Hospital agrees to pay ten (10) members of the Negotiating Committee for straight time wages lost from their regularly scheduled working hours spent in direct negotiations for a renewal agreement, up to but not including arbitration. Nothing in this provision is intended to preclude the Union Negotiating Committee from having the assistance of any representatives of the Canadian Union of Public Employees when negotiating with the Hospital.

When direct negotiations begin or end within ten (10) hours of a negotiating team member's scheduled shift, the Hospital will endeavour to provide a one day's leave of absence without pay, to provide a sufficient rest break if the employee so requests. Such requests shall not be unreasonably denied.

Such leave shall be considered leave of absence for Union business, but shall not be deducted from the Union entitlement under Article 12.02.

6.04 Central Bargaining Committee

- (a) In central bargaining between the Canadian Union of Public Employees and the participating Hospitals, an employee serving on the Union's Central Negotiating Committee shall be paid for time lost from his normal straight time working hours at his regular rate of pay and without loss of leave credits for attending central negotiating meetings with the Hospital's Central Negotiating Committee in direct negotiation up to the point of arbitration. In addition, an employee serving on the Union's Central Negotiating Committee shall be paid for time lost from his normal straight time working hours at his regular rate of pay and without loss of leave credits for two (2) days of preparation time for such central negotiating meetings with the Hospital's Central Negotiating Committee. Upon reference to arbitration, the Negotiating Committee members shall receive unpaid time off for the purpose of attending arbitration hearings.

It is understood and agreed that the maximum number of Union Central Negotiating Committee members entitled to payment under this provision shall be eight (8), and in no case will more than one employee from a Hospital be entitled to such payment.

The Union shall advise the Hospital's Central Negotiating Committee, before negotiations commence, of those employees to be paid under this

provision. The Hospitals' Central Negotiating Committee shall advise the eight (8) Hospitals accordingly.

- (b) Vice-Presidents of the Ontario Council of Hospital Unions shall be granted leave of absence by their employers in accordance with (a) above or Article 12.02 as the case may be, in order to fulfill the duties of their position.

6.05 Union Stewards

The Hospital agrees to recognize Union Stewards to be elected or appointed by the Union from amongst employees in the bargaining unit who have completed their probationary period for the purpose of dealing with Union business as provided under this Collective Agreement.

A Chief Steward or designate may, in the absence of any Steward, assist in the presentation of any grievance, or with any Steward function.

The Union shall keep the Hospital notified in writing of the names of Union Stewards appointed or selected under this Article as well as the effective date of their respective appointments.

It is agreed that Union Stewards have their regular duties and responsibilities to perform for the Hospital and shall not leave their regular duties without first obtaining permission from their immediate supervisor. If, in the performance of his duties, a Union Steward is required to enter an area within the Hospital in which he is not originally employed, he shall report his presence to the supervisor in the area immediately upon entering it. Such permission shall not be unreasonably withheld. When resuming his regular duties and responsibilities, such Steward shall again report to his immediate supervisor. A Union Steward shall suffer no loss of earnings for time spent in performing the above duties during his regular scheduled working hours.

The number of stewards and the areas which they represent will be determined locally by the parties.

6.06 Grievance Committee

The Hospital will recognize a Grievance Committee composed of the Chief Steward or designate and not more than two (2) employees selected by the Union who have completed their probationary period. A general representative of the Union may be present at any meeting of the Committee. The purpose of the Committee is to deal with complaints or grievances as set out in this Collective Agreement.

The Union shall keep the Hospital notified in writing of the names of the members of the Grievance Committee appointed or selected under this Article as well as the effective date of their respective appointments.

A Committee member shall suffer no loss of earnings for time spent during their regular scheduled working hours in attending grievance meetings with the Hospital up to, but not including arbitration.

ARTICLE 7 – GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

7.01 For the purposes of this Agreement, a grievance is defined as a difference arising between the parties relating to the interpretation, application, administration or alleged violation of the Agreement including any questions as to whether a matter is arbitrable.

7.02 At the time formal discipline is imposed, or at any stage of the grievance procedure, an employee shall have the right upon request to the presence of his/her steward. In the case of suspension or discharge, the Hospital shall notify the employee of this right in advance.

7.03 It is the mutual desire of the parties hereto that complaints of employees shall be adjusted as quickly as possible, and it is understood that an employee has no grievance until he has first given his immediate supervisor the opportunity of adjusting his complaint. The grievor may have the assistance of a union steward if he or she so desires. Such complaint shall be discussed with his immediate supervisor within nine (9) calendar days after the circumstances giving rise to it have occurred or ought reasonably to have come to the attention of the employee and failing settlement within nine (9) calendar days, it shall then be taken up as a grievance within nine (9) calendar days following advice of his immediate supervisor's decision in the following manner and sequence.

Step No. 1 The employee, may submit a written grievance signed by the employee to his Department head or designate. The grievance shall identify the nature of the grievance, the remedy sought, the name of the immediate supervisor or designate referred to above and should identify the provisions of the Agreement which are alleged to be violated. The Union and Hospital may, if they so desire, meet to discuss the grievance at a time and place suitable to both parties. It is understood and agreed that the grievor may be present at such meeting. The employee's Department Head or designate will deliver his decision in writing within nine (9) calendar days following the day on which the grievance was submitted to the Hospital. Failing settlement or response, then:

Step No. 2 Within nine (9) calendar days following the decision in Step No. 1, the grievance may be submitted in writing to the Director, Labour Relations or designate. A meeting will then be held between the Director, Labour Relations or his designate and the Grievance Committee within nine (9) calendar days of the submission of the grievance at Step No. 2 unless extended by agreement of the parties. It is understood and agreed that a representative of the Canadian Union of Public Employees and the grievor may be present at the meeting. It is further understood that the Director, Labour Relations or his designate may have such counsel and assistance, as he may desire at such meeting. The decision of the Hospital shall be delivered in writing within nine (9) calendar days following the date of such meeting.

7.04 A complaint or grievance arising directly between the Hospital and the Union concerning the interpretation, application or alleged violation of the Agreement shall be originated at Step No. 2 within fourteen (14) calendar days following the circumstances giving rise to the complaint or grievance. It is expressly understood, however, that the provisions of this article may not be used with respect to a grievance directly affecting an employee which such employee could himself institute and the regular grievance procedure shall not be thereby bypassed exception made of individual grievances in the matter of appointments made under the provisions of article 9.05.

7.05 Where a number of employees have identical grievances and each employee would be entitled to grieve separately they may present a group grievance in writing identifying each employee who is grieving to the Director, Labour Relations or designate within fourteen (14) calendar days after the circumstances giving rise to the grievance have occurred or ought reasonably to have come to the attention of the employee(s). The grievance shall then be treated as being initiated at Step No. 2 and the applicable provisions of this article shall then apply with respect to the processing of such grievance.

7.06 The release or discharge of an employee during the probationary period shall not be the subject of a grievance or arbitration. A claim by an employee who has completed his probationary period that he has been unjustly discharged or suspended shall be treated as a grievance if a written statement of such grievance is lodged by the employee with the Hospital at Step No. 2 within seven (7) calendar days after the date of the discharge or suspension is effected. Such special grievance may be settled under the Grievance or Arbitration Procedure by:

(a) confirming the Hospital's action in dismissing the employee; or

- (b) reinstating the employee with or without full compensation for the time lost; or
- (c) by any other arrangement which may be deemed just and equitable.

Wherever the Hospital deems it necessary to suspend or discharge an employee, the Hospital shall notify the Union of such suspension or discharge in writing. The Hospital agrees that it will not suspend, discharge or otherwise discipline an employee who has completed his probationary period, without just cause.

7.07

- (a) Failing settlement under the foregoing procedure of any grievance between the parties arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of this agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable, such grievance may be submitted to arbitration as hereinafter provided. If no written request for arbitration is received within eighteen (18) calendar days after the decision under Step No. 2 is given, the grievance shall be deemed to have been abandoned. Where such a written request is postmarked within sixteen (16) calendar days after the decision under Step No. 2, it will be deemed to have been received within the time limits.
- (b) The parties agree that it is their intent to resolve grievances without recourse to arbitration, wherever possible. Therefore, notwithstanding (a) above, the parties may, upon mutual agreement, engage the services of a mediator in an effort to resolve the grievance and may extend the time limits for the request for arbitration. The parties will share equally the fees and expenses, if any, of the mediator.

7.08

All agreements reached under the grievance procedure between the representatives of the Hospital and the representatives of the Union will be final and binding upon the Hospital and the Union and the employees.

7.09

When either party requests that any matter be submitted to arbitration as provided in the foregoing article, it shall make such request in writing addressed to the other party to this agreement, and at the same time name a nominee. Within seven (7) calendar days thereafter the other party shall name a nominee, provided, however, that if such party fails to name a nominee as herein required, the Minister of Labour for the Province of Ontario shall have power to effect such appointment upon application thereto by the party invoking arbitration procedure. The two nominees shall attempt to select by agreement a chairman of the Arbitration Board. If they are unable to agree upon such a chairman within a period of fourteen (14) calendar days, they shall then request the Minister of Labour for the Province of Ontario to appoint a chairman.

- 7.10** No person may be appointed as an arbitrator who has been involved in an attempt to negotiate or settle the grievance.
- 7.11** No matter may be submitted to Arbitration, which has not been properly carried through all requisite steps of the Grievance Procedure.
- 7.12** The Arbitration Board shall not be authorized to make any decision inconsistent with the provisions of this Agreement, nor to alter, modify, add to or amend any part of this Agreement.
- 7.13** The proceedings of the Arbitration Board will be expedited by the parties hereto and the decision of the majority and, where there is no majority the decision of the chairman will be final and binding upon the parties hereto and the employee or employees concerned.
- 7.14** Each of the parties hereto will bear the expense of the nominee appointed by it and the parties will share equally the fees and expenses, if any of the chairman of the Arbitration Board.
- 7.15** The time limits set out in the Grievance and Arbitration procedures herein are mandatory and failure to comply strictly with such time limits except by the written agreement of the parties, shall result in the grievance being deemed to have been abandoned subject only to the provisions of Section 44 (6) of the Labour Relations Act.
- 7.16** Whenever Arbitration Board is referred to in this Agreement, the parties may mutually agree in writing to substitute a single arbitrator for the Arbitration Board at the time of reference to arbitration and the other provisions referring to Arbitration Board shall appropriately apply.

ARTICLE 8 – ACCESS TO FILES

8.01 Access to Personnel File

Each employee shall have reasonable access to his/her personnel file for the purpose of reviewing any evaluations or formal disciplinary notations contained therein, in the presence of the Director of Personnel or designate. An employee has the right to request copies of any evaluations or formal disciplinary notations in this file.

8.02 Clearing of Record

Any letter of reprimand, suspension or any other sanction will be removed from the record of an employee eighteen (18) months following the receipt

of such letter, suspension or other sanction provided that such employee's record has been discipline free for one year.

ARTICLE 9 – SENIORITY

9.01 Probationary Period

A new employee will be considered on probation until he has completed forty-five (45) days of work (or 337.5 hours of work for employees whose regular hours of work are other than the standard work day), within any twelve (12) calendar months. Upon completion of the probationary period, he shall be credited with seniority equal to forty-five working days.

With the written consent of the Hospital, the probationary employee and the President of the Local Union or designate, such probationary period may be extended. Any extensions agreed to will be in writing and will specify the length of the extension. The release or discharge of an employee during the probationary period shall not be the subject of a grievance or arbitration.

9.02 Definition of Seniority and Service

Full-time employees will accumulate seniority on the basis of their continuous service in the bargaining unit from the last date of hire, except as otherwise provided herein.

Part-time employees, including casual employees, will accumulate seniority on the basis of one (1) year's seniority for each 1725 hours worked in the bargaining unit as of the last date of hire, except as otherwise provided herein.

Seniority will operate on a bargaining unit wide basis.

Notwithstanding the above, an employee cannot accrue more than one year's seniority in a calendar year.

9.03 Loss of Seniority and Service

An employee shall lose all seniority and service and shall be deemed to have terminated if he:

- (a) resigns;
- (b) is discharged and not reinstated through the grievance/arbitration procedure;

- (c) is retired;
- (d) is absent from scheduled work for a period of three (3) or more consecutive working days without notifying the Hospital of such absence and providing to the Hospital a satisfactory reason;
- (e) has been laid off for twenty-four (24) months;
- (f) if the employee has been laid off and fails to return to work within seven (7) calendar days after that employee has been notified by the Hospital through registered mail addressed to the last address on the records of the Hospital, subject to any special provisions regarding temporary vacancies noted under the heading of Layoff and Recall;
- (g) is absent due to illness or disability for a period of thirty (30) calendar months from the time the disability or illness commenced.

9.04 Effect of Absence

((a), (b) and (c) of the following clause are applicable to full-time employees only)

Unless otherwise provided in this Collective Agreement:

- (a) It is understood that during an approved unpaid absence not exceeding thirty (30) continuous days or any approved absence paid by the Hospital, both seniority and service will accrue.
- (b) During an unpaid absence exceeding thirty (30) continuous calendar days, credit for service for purposes of salary increment, vacation, sick leave, or any other benefits under any provisions of the Collective Agreement or elsewhere, shall be suspended for the period of the absence in excess of thirty (30) continuous calendar days, the benefits concerned appropriately reduced on a pro rated basis and the employee's anniversary date adjusted accordingly. In addition, the employee will become responsible for full payment of any subsidized employee benefits in which he/she is participating for the period of absence, except that the Hospital will continue to pay its share of the premiums up to thirty (30) months while an employee is in receipt of WSIB benefits or LTD benefits including the period of the disability program covered by Employment Insurance. Such payment shall also continue while an employee is on sick leave (including the Employment Insurance Period) to a maximum of thirty (30) months from the time the absence commenced.

Notwithstanding these provisions, service shall accrue for a period of fifteen (15) weeks if an employee's absence is due to a disability resulting in W.S.I.B. benefits.

- (c) It is further understood that during such unpaid absence, credit for seniority for purposes of promotion, demotion, transfer or layoff shall be suspended and not accrue during the period of absence.

Notwithstanding this provision, seniority shall accrue for a period of thirty (30) months if an employee's absence is due to a disability resulting in WSIB benefits or LTD benefits including the period of the disability program covered by Employment Insurance or while an employee is on sick leave.

- (d) Part-time employees shall accrue seniority for a period of thirty (30) months and service for a period of fifteen (15) weeks if absent due to a disability resulting in WSIB benefits, on the basis of what the employee's normal regular hours of work would have been.

9.05 Job Posting

Where a permanent vacancy occurs in a classification within the bargaining unit or a new position within the bargaining unit is established by the Hospital, such vacancy shall be posted for a period of seven (7) consecutive calendar days. Applications for such vacancy shall be made in writing within the seven (7) day period referred to herein. Where the end of the seven (7) days falls on a weekend, or a holiday (as defined in Article L.18.1), the posting will close on the first business day following.

The postings shall stipulate the job title, department, campus, status, number of vacancies, shift rotation where applicable, classification, rate of pay, normal requirements of the position, work location where applicable as determined by the Employer (unit, work area, sector), and normal hours of work. A copy of the job description for the position shall be made available for review by an interested applicant by the Human Resources Department upon request. A copy of all job postings shall be emailed to the local Union office the day prior to the initial posting of the position. It is understood that the hours of work on the job posting is for information purposes only.

The Hospital agrees that it shall post permanent vacant positions within thirty (30) calendar days of the position becoming vacant, unless the Hospital provides the Union notice under Article 9.08 of its intention to eliminate the position.

In matters of promotion and staff transfer appointment shall be made of the senior applicant able to meet the normal requirements of the job. Successful employees need not be considered for other vacancies within a six (6) month period unless an opportunity arises which allows the employee to change his or her permanent status.

The name of the successful applicant will be posted on the bulletin boards for a period of seven (7) calendar days.

Where there are no successful applicants from within this bargaining unit for vacant positions referred to in this Article, employees in other CUPE bargaining units at the Hospital will be selected in accordance with the criteria for selection above, prior to considering persons who are not member of CUPE bargaining units at the Hospital. The employees eligible for consideration shall be limited to those employees who have applied for the position in accordance with this Article, and selection shall be made in accordance with this Article.

The successful applicant shall be allowed a trial period of up to thirty (30) days, during which the Hospital will determine if the employee can satisfactorily perform the job. Within this period the employee may voluntarily return, or be returned by the Hospital to the position formerly occupied, without loss of seniority. The vacancy resulting from the posting may be filled on a temporary basis until the trial period is completed.

A list of vacancies filled in the preceding month under this Article and the names of the successful applicants will be posted, with a copy provided to the Union.

9.06 Transfer and Seniority Outside the Bargaining Unit

- (a) It is understood that an employee shall not be transferred by the Hospital to a position outside the bargaining unit without his consent except in the case of temporary assignments not exceeding six (6) months. Such employees on temporary assignments shall remain members of the bargaining unit.
- (b) An employee who is transferred to a position outside the bargaining unit shall not, subject to (c) below, accumulate seniority. In the event the employee is returned by the Hospital to a position in the bargaining unit within twenty-four (24) months of the transfer he or she shall be credited with the seniority held at the time of transfer and resume accumulation from the date of his or her return to the bargaining unit. An employee not returned to the bargaining unit within twenty-four (24) months shall forfeit bargaining unit seniority.
- (c) In the event an employee transferred out of the bargaining unit under (b) above is returned to the bargaining unit within a period of six (6) calendar months he shall accumulate seniority during the period of time outside the bargaining unit.

9.07 Transfer of Seniority and Service

For application of seniority for purposes of promotion, demotion, transfer, layoff and recall and service (including meeting any waiting period or other entitlement requirements) for purposes of vacation entitlement, HOODIP or equivalent, health and welfare benefit plans, and wage progression:

- (i) An employee whose status is changed from full-time to part-time shall receive full credit for his seniority and service;
- (ii) An employee whose status is changed from part-time to full-time shall receive credit for his seniority and service on the basis of one (1) year for each 1725 hours worked.

The above-noted employee shall be allowed a trial period of up to thirty (30) days, during which the Hospital will determine if the employee can satisfactorily perform the job. Within this period the employee may voluntarily return, or be returned without loss of seniority to his former duties on the same shift in the same department and at the appropriate rate of pay, subject to any changes which would have occurred had he not transferred.

The amendment to this provision will be effective for any transfer that occurs 90 days after the settlement or award of this renewal Collective Agreement.

9.08 Notice and Redeployment Committee

(a) Notice

In the event of a proposed layoff at the Hospital of a permanent or long-term nature or the elimination of a position within the bargaining unit, the Hospital shall:

- (i) provide the Union with no less than five (5) months' written notice of the proposed layoff or elimination of position; and
- (ii) provide to the affected employee(s), if any, who will be laid off with no less than five (5) months' written notice of layoff, or pay in lieu thereof.

Note: Where a proposed layoff results in the subsequent displacement of any member(s) of the bargaining unit, the original notice to the Union provided in (i) above shall be considered notice to the Union of any subsequent layoff.

- (b) A layoff shall not include a reassignment of an employee from her or his classification or area of assignment who would otherwise be entitled to notice of layoff provided:
- (i) the reassignment of the employee is to an appropriate permanent position with the Employer having regard to the employee skills, abilities, qualifications and training or training requirements;
 - (ii) the reassignment of the employee does not result in a reduction of the employee's wage rate or hours of work;
 - (iii) the job to which the employee is reassigned is located at the employee's original work site or at a nearby site in terms of relative accessibility for the employee;
 - (iv) the job to which the employee is reassigned is on the same or substantially similar shift or shift rotation; and
 - (v) where more than one employee is to be reassigned in accordance with this provision, the reassigned employees shall be entitled to select from the available appropriate vacancies to which they are being reassigned in order of seniority provided no such selection causes or would cause a layoff or bumping.

The Hospital bears the onus of demonstrating that the foregoing conditions have been met in the event of a dispute. The Hospital shall also reasonably accommodate any reassigned employee who may experience a personal hardship arising from being reassigned in accordance with this provision.

- (c) Any vacancy to which an employee is reassigned pursuant to paragraph (b) need not be posted.

(d) Redeployment Committee

At each Hospital a Redeployment Committee will be established not later than two (2) weeks after the notice referred to in 9.08 and will meet thereafter as frequently as is necessary.

(i) Committee Mandate

The mandate of the Redeployment Committee is to:

- (1) Identify and propose possible alternatives to the proposed layoff(s) or elimination of position(s), including, but not limited to, identifying work which would otherwise be bargaining unit work and is currently work

contracted-out by the Hospital which could be performed by bargaining unit employees who are or would otherwise be laid off;

- (2) Identify vacant positions in the Hospital or positions which are currently filled but which will become vacant within a twelve (12) month period and which are either:
 - (a) within the bargaining unit; or
 - (b) within another CUPE bargaining unit; or
 - (c) not covered by a Collective Agreement.
- (3) Identify the retraining needs of workers and facilitate such training for workers who are, or would otherwise be, laid off.
- (4) Subject to Article 9.11, the Hospital will award vacant positions to employees who are, or would otherwise be laid off, in order of seniority if, with the benefit of up to six (6) months' retraining, an employee has become able to meet the normal requirements of the job.
- (5) Any dispute relating to the foregoing procedures may be filed as a grievance commencing at Step 2.
- (6) Assist one or more employees to select from the available appropriate vacancies pursuant to Article 9.08(b)(v).

(ii) Committee Composition

The Redeployment Committee shall be comprised of equal numbers of representatives of the Hospital and of the Union. The number of representatives will be determined locally. Where for the purposes of HTAP (The Ontario Hospital Training and Adjustment Panel) there is another hospital-wide staffing and redeployment committee created or in existence, Union members of the Redeployment Committee shall serve on any such hospital-wide staffing committee established with the same or similar terms of reference, and the number of Union members on such committee will be proportionate to the number of its bargaining unit members at the particular Hospital in relation to other staff groups.

Meetings of the Redeployment Committee shall be held during normal working hours. Time spent attending such meetings shall be deemed to be work time for which the representative(s) shall be paid by the Hospital at his or her regular or premium rate as may be applicable.

Each party shall appoint a co-chair for the Redeployment Committee. Co-chairs shall chair alternative meetings of the Committee and will be jointly responsible for establishing the agenda of the Committee meetings, preparing minutes and writing such correspondence as the Committee may direct.

(iii) Disclosure

The Hospital shall provide to the Redeployment Committee all pertinent staffing and financial information.

(iv) Alternatives

The Redeployment Committee, or where there is no consensus, the committee members shall propose alternatives to cutbacks in staffing to the Hospital's Chief Executive Officer and to the Board of Directors.

At the time of submitting any plan concerning rationalization of services and involving the elimination of any position(s) or any layoff(s) to the District Health Council or to the Ministry of Health, the Hospital shall provide a copy, together with accompanying documentation, to the Union.”

9.09 Layoff and Recall

An employee in receipt of notice of layoff pursuant to 9.08(a)(ii) may:

- (a) accept the layoff; or
- (b) opt to receive a separation allowance as outlined in Article 9.12; or
- (c) opt to retire, if eligible under the terms of the Hospitals of Ontario Pension Plan (HOOPP) as outlined in Article 18.03(b); or
- (d) displace another employee who has lesser bargaining unit seniority in the same or a lower or an identical-paying classification in the bargaining unit if the employee originally subject to layoff has the ability to meet the normal requirements of the job. An employee so displaced shall be deemed to have been laid off and shall be entitled to notice in accordance with Article 9.08.

An employee who chooses to exercise the right to displace another employee with lesser seniority shall advise the Hospital of his or her intention to do so and the position claimed within seven (7) days after receiving the notice of layoff.

Note: For purposes of the operation of clause (d), an identical-paying classification shall include any classification where the straight-time hourly wage rate at the level of service corresponding to that of the laid off employees is within 1% of the laid off employee's straight time hourly wage rate.

In the event that there are no employees with lesser seniority in the same or a lower or identical-paying classification, as defined in this Article, a laid-off employee shall have the right to displace another employee with lesser seniority who is the least senior employee in the classification and where the straight-time hourly rate at the level of service corresponding to that of the employee is within fifteen percent (15%) of the laid-off employee's straight-time hourly rate.

An employee who is subject to layoff other than a layoff of a permanent or long-term nature including a full-time employee whose hours of work are, subject to Article 14.01, reduced, shall have the right to accept the layoff or displace another employee in accordance with (a) and (d) above.

The Hospital agrees to post vacancies during the recall period, as per the job posting procedure, allowing employees on recall to participate in the posting procedure. Should the position not be filled via the job posting procedure, an employee shall have opportunity of recall from a layoff to an available opening, in order of seniority, provided he or she has the ability to perform the work.

In determining the ability of an employee to perform the work for the purposes of the paragraphs above, the Hospital shall not act in an arbitrary or unfair manner.

An employee recalled to work in a different classification from which he or she was laid off shall have the privilege of returning to the position held prior to the layoff should it become vacant within six (6) months of being recalled.

No new employees shall be hired until all those laid off have been given an opportunity to return to work and have failed to do so, in accordance with the loss of seniority provision, or have been found unable to perform the work available.

The Hospital shall notify the employee of recall opportunity by registered mail, addressed to the last address on record with the Hospital (which notification shall be deemed to be received on the second day following the day of mailing). The notification shall state the job to which the employee is eligible to be recalled and the date and time at which the

employee shall report for work. The employee is solely responsible for his or her proper address being on record with the Hospital.

Employees on layoff shall be given preference for temporary vacancies which are expected to exceed ten (10) working days. An employee who has been recalled to such temporary vacancy shall not be required to accept such recall and may instead remain on layoff.

No full-time employee within the bargaining unit shall be laid off by reason of his/her duties being assigned to one or more part-time employees.

In the event of a layoff of an employee, the Hospital shall pay its share of insured benefits premiums for the duration of the five-month period provided for in Article 9.08.

9.10 Benefits on Layoff

In the event of a layoff of an employee, the Hospital shall pay its share of insured benefit premiums up to the end of the month in which the layoff occurs.

The employee may, if possible under the terms and conditions of the insurance benefit programs, continue to pay the full premium cost of a benefit or benefits for up to three months following the end of the month in which the lay-off occurs. Such payment can be made through the payroll office of the Hospital provided that the employee informs the Hospital of his or her intent to do so at the time of the layoff, and arranges with the Hospital the appropriate payment schedule.

9.11 Retraining

(a) Retraining for Positions within the Hospital

Where, with the benefit of retraining of up to six months, an employee who has either accepted the layoff or who is unable to displace any other employee could be redeployed to a Hospital position identified by the Redeployment Committee in accordance with Article 9.08 (d) (i):

- (i) Opportunities to fill vacant positions identified by the Hospital Redeployment Committee through retraining shall be offered to employees who apply and would qualify for the position with the available retraining in order of their seniority until the list of such opportunities is exhausted. Opportunities to fill vacancies outside of CUPE bargaining units may be offered by the Hospital in its discretion.

- (ii) The Hospital and the Union will cooperate so that employees who have received notice of permanent layoff and been approved for retraining in order to prevent a layoff will have their work schedules adjusted in order to enable them to participate in the retraining, and scheduling and seniority requirements may by mutual agreement be waived. The Redeployment Committee will seek the assistance of the Hospital Training and Adjustment Panel (HTAP) to cover the cost of tuition, books and any travel.
- (iii) Apart from any on-the-job training offered by the Hospital, any employee subject to layoff who may require a leave of absence to undertake retraining in accordance with the foregoing shall be granted an unpaid leave of absence which shall not exceed six (6) months.
- (iv) Laid off employees who are approved for retraining in order to qualify for a vacant position within the Hospital will continue to receive insured benefits.

(b) **Placement**

Upon successful completion of his or her training period, the Hospital and the Union undertake to waive any restrictions, which might otherwise apply, and the employee will be placed in the job identified in 9.11 (a) (i).

An employee subject to layoff who applies but later declines to accept a retraining offer or fails to complete the training will remain subject to layoff.

(c) **Regional Redeployment Committee**

A joint committee of the participating Hospitals and local Unions identified in Appendix "A" shall meet prior to June 30, 1993, and will establish Regional Redeployment Committees to identify employment opportunities and to facilitate and arrange for the redeployment of laid off employees.

Each Hospital will provide such Regional Redeployment Committee with the name, address, telephone number, and years of service and seniority of all employees who have been laid off.

In filling vacancies not filled by bargaining unit members, the Hospitals will be encouraged to give first consideration to laid off employees who are on the list and who are qualified to perform the work. For benefit-entitlement purposes, it is recognized that Hospitals shall be free to grant to any employees hired through this process full credit for service earned with another Hospital.

9.12 Separation Allowances

- (a) Where an employee resigns within 30 days after receiving notice of layoff pursuant to Article 9.08(a)(ii) that his or her position will be eliminated, he or she shall be entitled to a separation allowance of two (2) weeks' salary for each year of continuous service to a maximum of twelve (12) weeks' pay, and, on production of receipts from an approved educational program, within twelve (12) months of resignation, may be reimbursed for tuition fees up to a maximum of three thousand (\$3,000) dollars.
- (b) Where an employee resigns later than 30 days after receiving notice pursuant to Article 9.08(a)(ii) that his or her position will be eliminated, he or she shall be entitled to a separation allowance of four (4) weeks' salary, and, on production of receipts from an approved educational program, within twelve (12) months of resignation, may be reimbursed for tuition fees up to a maximum of one thousand two hundred and fifty (\$1,250) dollars.

9.13 Portability of Service

An employee hired by the Hospital with recent and related experience may claim consideration for such experience at the time of hiring on a form to be supplied by the Hospital. Any such claim shall be accompanied by verification of previous related experience. The Hospital shall then evaluate such experience during the probationary period following hiring. Where in the opinion of the Hospital such experience is determined to be relevant, the employee shall be slotted in that step of the wage progression consistent with one (1) year's service for every one (1) year of related experience in the classification upon completion of the employee's probationary period. It is understood and agreed that the foregoing shall not constitute a violation of the wage schedule under the Collective Agreement.

9.14 Technological Change

The Hospital undertakes to notify the Union in advance, so far as practicable of any technological changes which the Hospital has decided to introduce which will significantly change the status of employees within the bargaining unit.

The Hospital agrees to discuss with the Union the effect of such technological changes on the employment status of employees and to consider practical ways and means of minimizing the adverse effect, if any, upon employees concerned.

Where new or greater skills are required that are already possessed by affected employees under the present methods of operation, such employees shall be given a period of training, with due consideration being given to the employee's age and previous educational background, during which they may perfect or acquire the skills necessitated by the new method of operation. The Employer will assume the cost of tuition and travel. There shall be no reduction in wage or salary rates during the training period of any such employee. Training shall be given during the hours of work whenever possible and may extend for up to six (6) months.

Employees with one or more years of continuous service who are subject to layoff under conditions referred to above, will be given notice of the impending change in employment status at the earliest reasonable time in keeping with the notification to the Union as above set forth and the requirements of the applicable law.

9.15 Professional Responsibility – Workloads

The parties agree that patient care is enhanced if concerns relating to professional practice, patient activity, fluctuating workloads and fluctuating staffing are resolved in a timely and effective manner.

In the event that an employee or group of employees, covered under the Regulated Health Professions Act (RHPA), are assigned a workload which is inconsistent with proper patient care, they shall express their concerns to their supervisor. The employee shall complete a "Workload Review Form" which shall be provided to the supervisor and to the union. The Workload Review Form will be attached as an Appendix to the Collective Agreement.

Employees are encouraged to raise their concerns with their immediate supervisor. In the event that the workload concern is not resolved to the employee's satisfaction, the employee may submit their concerns to either the Joint Health and Safety Committee (as constituted under the Collective Agreement's Local Appendix) or the Labour Management Committee (as constituted under Article 6.02) through their Union Representative in a format to be determined by the respective committee.

ARTICLE 10 – CONTRACTING OUT

10.01 Contracting Out

The Hospital shall not contract out any work usually performed by members of the bargaining unit, if as a result of such contracting out, a

layoff of any employees other than casual part-time employees results from such contracting out.

Notwithstanding the foregoing, the Hospital may contract out work usually performed by the members of the bargaining unit without such contracting out constituting a breach of this provision if the Hospital provides in its commercial arrangement contracting out the work that the contractor to whom the work is being contracted, and any subsequent such contractor, agrees:

- (1) to employ the employees thus displaced from the Hospital; and
- (2) in doing so to stand, with respect to that work, in the place of the Hospital for the purposes of the Hospital's Collective Agreement with the Union, and to execute into an agreement with the Union to that effect.

In order to ensure compliance with this provision, the Hospital agrees that it will withdraw the work from any contractor who has failed to meet the aforesaid terms of the contracting out arrangement.

10.02 Contracting In

Further to Article 9.08 (d) (i) (1) the parties agree that the Redeployment Committee will immediately undertake a review of any existing sub-contract work which would otherwise be bargaining unit work and which may be subject to expiry and open for renegotiation within six (6) months with a view to assessing the practicality and cost-effectiveness of having such work performed within the Hospital by members of the bargaining unit.

ARTICLE 11 – WORK OF THE BARGAINING UNIT

11.01 Work of the Bargaining Unit

Employees not covered by terms of the Agreement will not perform duties normally assigned to those employees who are covered by this Agreement, except for the purposes of instruction, experimentation, or in emergencies when regular employees are not readily available.

11.02 Volunteers

The use of volunteers to perform bargaining unit work, as covered by this Agreement shall not be expanded beyond the extent of existing practice as of June 1, 1986.

Effective October 1, 1990, the Hospital shall submit to the Union figures indicating the number of volunteers as of September 20, 1990. Thereafter, the Hospital shall submit to the Union, at three (3) month intervals, the number of volunteers for the current month and the number of hours worked and the duties performed.

ARTICLE 12 – LEAVES OF ABSENCE

12.01 Personal Leave

Written request for a personal leave of absence without pay will be considered on an individual basis by the Hospital. Such requests are to be submitted to the employee's immediate supervisor at least for (4) weeks in advance, unless not reasonably possible to give such notice, and a written reply will be given within fourteen (14) days except in cases of emergency in which case a reply will be given as soon as possible. Employees needing personal leave days for appointments with medical practitioners may utilize the personal leave language. Such leave shall not be unreasonably withheld.

12.02 Leave for Union Business

The Hospital shall grant leave of absence without pay to employees to attend Union conventions, seminars, education classes and other Union business in connection with the administration of the Collective Agreement provided that such leave will not interfere with the efficient operation of the Hospital. Such leave will not be unreasonably denied.

In requesting such leave of absence for an employee or employees, the Union must give at least fourteen (14) days clear notice in writing to the Hospital, unless not reasonably possible to give such notice, and a written reply will be given within seven (7) days of the request, except in cases of late requests by the Union in which case a reply will be given as soon as possible.

During such leave of absence, the employee's salary and applicable benefits shall be maintained by the Hospital on the basis of what his normal regular hours of work would have been, provided that the Union reimburses the Hospital in the amount of salary and applicable benefits within thirty (30) days of billing.

Notwithstanding the above, time spent by the eight (8) Executive Board members and seven (7) Alternate Executive Board members of the Ontario Council of Hospital Unions to fulfil the duties of the position shall be in addition to leave for Union Business under this clause.

Part-time and casual employees will be given full credit for seniority purposes for regularly scheduled hours missed in accordance with this provision.

12.03 Full-Time Position With The Union

Upon application in writing by the Union on behalf of the employee to the Hospital, a leave of absence without pay shall be granted to such employee(s) elected or appointed to positions with CUPE, its affiliates, or any body to which it is affiliated for period(s) of up to two (2) years. It is understood, however, that during such leave the employee(s) shall be deemed to be an employee of the Union.

During such leave of absence seniority and service shall accrue at seven and one-half (7.5) hours per day to a maximum of thirty-seven and one-half (37.5) hours per week. In addition, during such leave of absence, the employee's salary and applicable benefits shall be maintained by the Hospital on the basis of what his normal regular hours of work would have been, provided that the Union reimburses the Hospital in the amount of such salary and applicable benefits within thirty (30) days of billing.

The employee agrees to notify the Hospital of his intention to return to work at least four (4) weeks prior to the date of such return. The employee shall be returned to his former duties on the same shift in the same department and at the appropriate rate of pay subject to any changes which would have occurred had the employee not been on leave.

Notwithstanding Article 2.01, the Hospital may fill the vacancy resulting from such leave on a temporary basis for the duration of the leave.

12.04 Bereavement Leave

Any employee who notifies the Hospital as soon as possible following a bereavement will be granted bereavement leave for three (3) consecutive working days off without loss of regular pay from regularly scheduled hours, in conjunction with the death of the spouse, child, parent, sister, brother, mother-in-law, father-in-law, son-in-law, daughter-in-law, grandparent, grandchild, brother-in-law, sister-in-law or grandparent of spouse. An employee shall be granted one (1) day bereavement leave without loss of regular pay from regularly scheduled hours to attend the funeral of his or her aunt or uncle.

The Hospital, in its discretion, may extend such leave with or without pay. Where an employee does not qualify under the above noted conditions, the Hospital may, nonetheless, grant a paid bereavement leave. For the

purpose of bereavement leave the relationships specified in the preceding clause are deemed to include a common-law spouse and a partner of the same sex.

12.05 Jury and Witness Duty

If an employee is required to serve as a juror in any court of law, or is required to attend as a witness in a court proceeding in which the Crown is a party, or is required by subpoena to attend a court of law or coroner's inquest in connection with a case arising from the employee's duties at the Hospital, the employee shall not lose regular pay because of such attendance provided that the employee:

- (a) notifies the Hospital immediately on the employee's notification that he will be required to attend at court;
- (b) presents proof of service requiring the employee's attendance;
- (c) deposits with the Hospital the full amount of compensation received excluding mileage, travelling and meal allowances and an official receipt thereof.

In addition to the foregoing, where a full-time employee is required by subpoena to attend a court of law or coroner's inquest in connection with a case arising from the employee's duties at the Hospital on his regularly scheduled day off, the Hospital will attempt to reschedule the employee's regular day off. Where the employee's attendance is required during a different shift than he is scheduled to work that day, the Hospital will attempt to reschedule the shift to include the time spent at such hearing. It is understood that any rescheduling shall not result in the payment of any premium pay.

Where the Hospital is unable to reschedule the full-time employee and, as a result, he is required to attend during other than his regularly scheduled paid hours, he shall be paid for all hours actually spent at such hearing at his straight time hourly rate subject to (a), (b) and (c) above.

In addition to the foregoing, where a part-time employee is required by subpoena to attend court of law or coroner's inquest in connection with a case arising from the employee's duties at the Hospital on his regularly scheduled day off, he shall be paid for all hours actually spent at such hearings at his regular straight time hourly rate subject to (a), (b), and (c) above.

12.06 Pregnancy Leave

- (a) Pregnancy Leave will be granted in accordance with the provisions of the Employment Standards Act, except where amended in this provision. The service requirement for eligibility for pregnancy leave shall be thirteen (13) weeks of continuous service.
- (b) The employee shall give written notification at least two (2) weeks in advance of the date of commencement of such leave and the expected date of return. At such time she shall also furnish the Hospital with the certificate of a legally qualified medical practitioner stating the expected birth date.
- (c) The employee shall reconfirm her intention to return to work on the date originally approved in subsection (b) above by written notification received by the Hospital at least two (2) weeks in advance thereof.
- (d) Effective on confirmation by the Canada Employment Insurance Commission of the appropriateness of the Hospital's Supplementary Unemployment Benefit (SUB) Plan, an employee who is on pregnancy leave as provided under this Agreement who has applied for and is in receipt of Employment Insurance pregnancy benefits pursuant to Section 22 of the Employment Insurance Act, shall be paid a supplemental unemployment benefit for a period not exceeding fifteen (15) weeks. The supplement shall be equivalent to the difference between ninety-three percent (93%) of her normal weekly earnings and the sum of her weekly unemployment insurance benefits and any other earnings. Receipt by the Hospital of the employee's employment insurance cheque stubs shall constitute proof that she is in receipt of Unemployment Insurance pregnancy benefits.

The employee's normal weekly earnings shall be determined by multiplying her regular hourly rate on her last day worked prior to the commencement of the leave times her normal weekly hours plus any wage increase or salary increment that she would be entitled to receive if she were not on pregnancy leave.

In addition to the foregoing, the Hospital will pay the employee ninety-three percent (93%) of her normal weekly earnings during the first two (2) week period of the leave while waiting to receive Employment Insurance Benefits.

The employee does not have any vested right except to receive payments for the covered unemployment period. The plan provides that payment in respect of guaranteed annual remuneration or in respect of deferred

remuneration or severance pay benefits are not reduced or increased by payments received under the plan.

- (e) Credits for service and seniority shall accumulate for a period of up to seventeen (17) weeks while an employee is on pregnancy leave. For part-time employees credits for service and seniority shall accumulate for a period of up to seventeen (17) weeks while an employee is on pregnancy leave on the basis of what the employee's normal regular hours of work would have been.
- (f) The Hospital will continue to pay its share of the contributions of the subsidized employee benefits, including pension, in which the employee is participating for a period of up to seventeen (17) weeks while the employee is on pregnancy leave. In cases where the employee receives a percentage in lieu of benefits, the Hospital will continue to pay the percentage in lieu of benefits and its share of pension contributions during the period of pregnancy leave. The Hospital will register those benefits as part of the Supplementary Employment Benefit Plan with the Canada Employment Insurance Commission.
- (g) Subject to any changes to the employee's status which would have occurred had she not been on pregnancy leave, the employee shall be reinstated to her former duties, on the same shift in the same department, and at the same rate of pay.

12.07 Parental Leave

- (a) Parental leave will be granted in accordance with the provisions of the Employment Standards Act, except where amended in this provision. The service requirement for eligibility for parental leave shall be thirteen (13) weeks of continuous service.
- (b) An employee who qualifies for parental leave, other than an adoptive parent, shall be given written notification of at least two (2) weeks in advance of the date of the commencement of such leave and the expected date of return.
- (c) For the purpose of this article, parent shall be defined to include a person with whom a child is placed for adoption and a person who is in a relationship of some permanence with a parent of a child and who intends to treat the child as his or her own.
- (d) An employee who is an adoptive parent shall advise the Hospital as far in advance as possible of having qualified to adopt a child, and shall request the leave of absence, in writing, upon receipt of confirmation of the pending adoption. If, because of late receipt of confirmation of the

pending adoption, the employee finds it impossible to request the leave of absence in writing, the request may be made verbally and subsequently verified in writing.

An employee who is an adoptive parent may extend the parental leave for such greater time as may be required by the adoption agency concerned to a maximum total of six (6) months.

The employee shall reconfirm his or her intention to return to work on the date originally approved in subsection (b) above by written notification received by the Hospital at least two (2) weeks in advance thereof.

- (e) Effective on confirmation by the Canada Employment Insurance Commission of the appropriateness of the Hospital's Supplemental Unemployment Benefit (SUB) Plan, an employee who is on parental leave as provided under this Agreement who has applied for and is in receipt of Employment Insurance parental benefits pursuant to Section 23 of the Employment Insurance Act, shall be paid a supplemental unemployment benefit for a period not exceeding ten (10) weeks. That benefit shall be equivalent to the difference between ninety-three percent (93%) of the employee's normal weekly earnings and the sum of his or her weekly Employment Insurance benefits and any other earnings. Receipt by the Hospital of the employee's employment insurance cheque stub will serve as proof that the employee is in receipt of unemployment parental benefits.

The employee's normal weekly earnings shall be determined by multiplying the employee's regular hourly rate on his or her last day worked prior to the commencement of the leave times the employee's normal weekly hours, plus any wage increase or salary increment that the employee would be entitled to if he or she were not on parental leave.

In addition to the foregoing, the Hospital shall pay the employee ninety-three percent (93%) of his or her normal weekly earnings during the first two (2) week period of the leave while waiting to receive Employment Insurance Benefits.

The employee does not have any vested right except to receive payments for the covered unemployment period. The plan provides that payment in respect of guaranteed annual remuneration or in respect of deferred remuneration or severance pay benefits are not reduced or increased by payments received under the plan.

- (f) Credits for service and seniority shall accumulate for a period of up to thirty-five (35) weeks after the parental leave began, if the employee also took pregnancy leave, and thirty-seven (37) weeks after the parental leave

began otherwise, while the employee is on parental leave. For part-time employees credits for service and seniority shall be calculated on the basis of what the employee's normal regular hours of work would have been.

- (g) The Hospital will continue to pay its share of the premiums of the subsidized employee benefits, including pension, in which the employee is participating for period of up to thirty-five (35) weeks after the parental leave began, if the employee also took pregnancy leave, and thirty-seven (37) weeks after the parental leave began otherwise, while the employee is on parental leave. In cases where the employee receives a percentage in lieu of benefits, the Hospital will continue to pay the percentage in lieu of benefits and its share of the pension contribution for a period of up to ten (10) weeks while the employee is on parental leave. The Hospital will register these benefits with the Unemployment Benefit Plan.
- (h) Subject to any changes to the employee's status which would have occurred had the employee not been on parental leave, the employee shall be reinstated to her former duties, on the same shift in the same department, and at the same rate of pay.

12.08 Education Leave

If required by the Hospital, an employee shall be entitled to leave of absence with pay and with full credit for service and seniority and benefits to take courses and to write examinations to upgrade his or her employment qualifications.

Where employees are required by the Hospital to take courses to upgrade or acquire new employment qualifications, the Hospital shall pay the full costs associated with the courses.

Subject to operational requirements, the Hospital will make every reasonable effort to grant requests for necessary changes to an employee's schedule to enable attendance at a recognized up-grading course or seminar related to employment with the Hospital.

12.09 Pre-Paid Leave Plan

Effective March 31, 1993, the Hospital agrees to introduce a pre-paid leave program, funded solely by the employee subject to the following terms and conditions.

- (a) The plan is available to employees wishing to spread four (4) years' salary over a five (5) year period, in accordance with Part LXVIII of the Income

Tax Regulations, Section 6801, to enable them to take a one (1) year leave of absence following the four (4) years of salary deferral.

- (b) The employee must make written application to the Hospital at least six (6) months prior to the intended commencement date of the program (i.e. the salary deferral portion), stating the intended purpose of the leave.
- (c) The number of employees that may be absent at any one time shall be determined between the local parties. The year for purposes of the program shall be September 1 of one year to August 31 the following year or such other twelve (12) month period as may be agreed upon by the employee, the local Union and the Hospital.
- (d) Where there are more applications than spaces allotted, seniority shall govern.
- (e) During the four (4) years of salary deferral, 20% of the employee's gross annual earnings will be deducted and held for the employee and will not be accessible to the employee until the year of the leave or upon withdrawal from the plan.
- (f) The manner in which the deferred salary is held shall be at the discretion of the Hospital.
- (g) All deferred salary, plus accrued interest, if any, shall be paid to the employee at the commencement of the leave or in accordance with such other payment schedule as may be agreed upon between the Hospital and the employee.
- (h) All benefits shall be kept whole during the four (4) years of salary deferral. During the year of the leave, seniority will accumulate. Service for the purpose of vacation and salary progression and other benefits will be retained but will not accumulate during the period of leave. The employee shall become responsible for the full payment of premiums for any health and welfare benefits in which the employee is participating. Contributions to the Hospitals of Ontario Pension Plan will be in accordance with the Plan. The employee will not be eligible to participate in the disability income plan during the year of the leave.
- (i) An employee may withdraw from the plan at any time during the deferral portion provided three (3) months' notice is given to the Hospital. Deferred salary, plus accrued interest, if any, will be returned to the employee within a reasonable period of time.
- (j) If the employee terminates employment, the deferred salary held by the Hospital plus accrued interest, if any, will be returned to the employee

within a reasonable period of time. In case of the employee's death, the funds will be paid to the employee's estate.

- (k) The Hospital will endeavour to find a temporary replacement for the employee as far in advance as practicable. If the Hospital is unable to find a suitable replacement, it may postpone the leave. The Hospital will give the employee as much notice as is reasonably possible. The employee will have the option of remaining in the Plan and rearranging the leave at a mutually agreeable time or of withdrawing from the Plan and having the deferred salary, plus accrued interest, if any, paid out to the employee within a reasonable period of time.
- (l) The employee will be reinstated to his or her former position unless the position has been discontinued; in which case the employee shall be given a comparable job.
- (m) Final approval for entry into the pre-paid leave program will be subject to the employee entering into a formal agreement with the Hospital in order to authorise the Hospital to make the appropriate deductions from the employee's pay. Such agreement will include:
 - (i) a statement that the employee is entering the pre-paid leave program in accordance with this article of the Collective Agreement.
 - (ii) the period of salary deferral and the period for which the leave is requested.
 - (iii) the manner in which the deferred salary is to be held.

The letter of application from the employee to the Hospital to enter the prepaid leave program will be appended to and form part of the written agreement.

12.10 Medical Care and Emergency Leave

- (a) An employee is entitled to a leave of absence without pay because of any of the following:
 - (i) a personal illness, injury or medical emergency;
 - (ii) the death, illness, injury or medical emergency of an individual described in this Article;
 - (iii) An urgent matter that concerns an individual described in this Article.

- (b) For the purpose of this Article, the individuals referred to in this Article are:
- the employee's spouse
 - a parent, step-parent or foster parent of the employee or the employee's spouse
 - a child, step-child or foster child of the employee or the employee's spouse
 - a grandparent, step-grandparent, grandchild or step-grandchild of the employee or of the employee's spouse
 - the spouse of a child of the employee
 - the employee's brother or sister
 - a relative of the employee who is dependent on the employee for care or assistance.
- (c) An employee who wishes to take leave under this section shall advise his or her Hospital that he or she will be doing so. If the employee must begin the leave before advising the Hospital, the employee shall advise the Hospital of the leave as soon as possible after beginning it.
- (d) An employee is entitled to take a total of ten (10) days' leave under this section each year. If an employee takes any part of a day as leave under this section, the Hospital may deem the employee to have taken one day's leave on that day for the purposes of this Article. The Hospital may require an employee who takes leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances that the employee is entitled to the leave.
- (e) Upon the conclusion of an employee's leave under this Article, the Hospital shall reinstate the employee to the position the employee most recently held with the Hospital, if it still exists, or to a comparable position, if it does not.

12.11 Compassionate Care Leave

(The following clause is applicable to full-time and part-time employees).
(The employee and the Hospital will continue to pay their respective shares of the benefits and pension premiums).

- (a) Compassionate care leave will be granted to an employee for up to eight (8) weeks within a twenty-six (26) week period to provide care or support

to a family member who is at risk of dying within that 26 week period in accordance with Section 49.1 of the *Employment Standards Act*.

- (b) An employee who is on compassionate care leave shall continue to accumulate seniority and service.
- (c) Subject to any changes to the employee's status which would have occurred had he or she not be on compassionate care leave, the employee shall be reinstated to her former duties, on the same shift in the same department, and at the same rate of pay.

ARTICLE 13 – SICK LEAVE, INJURY AND DISABILITY

(The following clause is applicable to full-time employees only)

13.01 Sick Leave Plan

- (a) The Hospital will assume total responsibility for providing and funding a short-term sick leave plan equivalent to that described in the August, 1992 booklet (Part A) Hospitals of Ontario Disability Income Plan Brochure.

The Hospital will pay 75% of the billed premium towards coverage of eligible employees under the long-term disability portion of the Plan (HOODIP or an equivalent plan as described in the August, 1992 booklet (Part B)), the employee paying the balance of the billed premium billed through payroll deduction. For the purpose of transfer to the short and long-term portion of the disability program, employees will be credited with their service as of June 1, 2001.

- (b) Effective June 1, 2001, all existing sick leave plans shall be terminated and any provisions relating to such plan shall be null and void except Article L.11.4.
- (c) Existing sick leave credits for each employee shall be converted to a sick leave bank to the credit of the employee. The “sick leave” bank shall be utilized to:
 - (1) Supplement payment for lost straight time wages on sick leave days under the new program which would otherwise be at less than full wages or no wages and,
 - (2) Pay-out on termination of employment subject to Article L.11.4
 - (3) Where, as of June 1, 2001, an employee does not have the required service to qualify for pay-out on termination, his existing sick leave credits as of that date shall nevertheless be converted to a sick leave bank in

accordance with the foregoing and he shall be entitled, on termination, to that portion of any unused sick leave days providing he subsequently achieves the necessary service to qualify him for pay-out under the conditions relating to such pay-out.

- (4) An employee who, as of June 1, 2001, has accumulated sick leave credits and is prevented from working for the Hospital on account of an occupational illness or accident that is recognized by the Workplace Safety & Insurance Board as compensable within the meaning of the Workplace Safety and Insurance Act, the Hospital, on application from the employee will supplement the award made by the Workplace Safety and Insurance Board for loss of wages, together with the supplementation of the Hospital, will equal 100% of an employee's net earnings, to the limit of the employee's accumulated sick leave credits.
- (d) There shall be no pay deduction from the employee's regular scheduled shifts when an employee has completed any portion of the shift prior to going on sick leave benefits or WSIB benefits.
- (e) The Hospital further agrees to pay employees an amount equal to any loss of benefits under HOODIP for the first two (2) days of the fourth and subsequent period of absence in any calendar year.
- (f) Any dispute which may arise concerning an employee's entitlement to any benefits referred to in Article 13.01, including HOODIP and equivalents, may be subject to grievance and arbitration under the provisions of this Collective Agreement.
- The Union agrees that it will encourage an employee to utilize the Medical Appeals Process provided under the plan, if any, to resolve disputes.
- (g) A copy of the current HOODIP plan text or, where applicable, the master policy of the current HOODIP equivalent, shall be provided to the Union.
- (h) The Hospital shall pay the full costs of any medical certificate required of an employee.
- (i) The short-term sick leave plan shall be registered with the Employment Insurance Commission (EIC). The employee's share of the Employer's unemployment insurance premium reduction will be retained by the Hospital towards offsetting the cost of the benefit improvements contained in this Agreement.

13.02 Injury Pay

If an employee is injured on the job and his supervisor excuses him from further duty for the balance of his shift, the employee's regular rate of pay shall continue for the balance of that shift and there shall be no deduction from sick leave or other credits.

13.03 Payment Pending Determination of W.S.I.B. Claims (FT)

An employee who is absent from work as a result of an illness or injury sustained at work and who has been awaiting approval of a claim for WSIB benefits for a period longer than one complete pay period may apply to the Hospital for payment equivalent to the lesser of the benefit she would receive from W.S.I.B. benefits if her claim was approved, or the benefit to which she would be entitled under the short term sick leave plan. Payment will be provided only if the employee provides evidence of disability satisfactory to the Hospital and a written undertaking satisfactory to the Hospital that any payments will be refunded to the Hospital following final determination of the claim by the Workplace Insurance Safety Board. If the claim for W.S.I.B. benefits is not approved, the monies paid as an advance will be applied towards the benefits to which the employee would be entitled under the short term sick leave plan. Any payment under this provision will continue for a maximum of fifteen (15) weeks.

Where an employee is prevented from working for the Hospital on account of an occupational illness or accident that is recognized by the Workplace Safety & Insurance Board as compensable within the meaning of the *Workplace Safety & Insurance Act*, the Hospital, on application from the employee will utilize the employee's accumulated sick leave credits to supplement the award made by the Workplace Safety & Insurance Board for loss of wages to the employee by such amount that the award of the Workplace Safety & Insurance Board for loss of wages, together with the supplementation of the Hospital, will equal 100% of the employee's net earnings, to the limit of the employee's accumulate sick leave credits. Where a WSIB top-up is currently provided from general revenue, it will be provided on the same basis except that it will continue to be provided from general revenue.

ARTICLE 14 – HOURS OF WORK

14.01 Daily & Weekly Hours of Work

- (a) The regular work week for full-time employees will be seventy-five (75) hours in a pay period divided into ten (10) days of seven and one-half

(7½) hours, excluding a ½ hour unpaid meal period. This meal period shall be an uninterrupted period except in cases of emergency.

- (b) The regular work week for part-time and casual employees will not exceed thirty (30) hours, and the regular workday will not exceed seven and one-half (7½) hours excluding a ½ hour unpaid meal period. The meal period shall be an uninterrupted period except in cases of emergency.
- (c) Notwithstanding (a) above, the regular work week for Stationary Engineers will be forty (40) hours averaged over the period defined in the schedules (Appendix “A”, “B” and “F”), including a daily 30 minute or 45 minute paid meal period. The meal period shall be an uninterrupted period except in cases of emergency.
- (d) The normal schedule for maintenance employees hired prior to July 1, 2000, will be from 06:30 to 17:00 hrs.

14.02 Rest Periods

The Hospital will schedule one fifteen (15) minute paid rest period during each period of three and three-quarter (3 ¾) hours of work.

14.03 Additional Rest Periods

When an employee performs authorized overtime work of at least three (3) hours duration, the Hospital will schedule a rest period of fifteen (15) minutes duration.

ARTICLE 15 – PREMIUM PAYMENT

15.01 Definition of Regular Straight Time Rate of Pay

The regular straight time rate of pay is that prescribed in the wage schedule of the Collective Agreement.

15.02 Definition of Overtime

Overtime is defined as authorized hours worked in excess of the regular work day or work week as defined in Article 14.01.

15.03 Overtime Premium

Employees shall be paid at time and one-half (1½) their regular pay for the first four (4) hours of overtime in a shift and double time thereafter in that shift. Employees shall also be paid at double time their regular pay for all

overtime hours worked in excess of twelve (12) hours in a two-week pay period. For the purpose of qualifying for the double time rate, actual hours worked shall be considered in the case of a call-back of less than four (4) consecutive hours.

Overtime premium will not be duplicated nor pyramided nor shall other premiums be duplicated nor pyramided nor shall the same hours worked be counted as part of the normal work week and also as hours for which the overtime premium is paid.

15.04 Time Off in Lieu of Overtime

Employees who work overtime will not be required to take time off in regular hours to make up for overtime worked.

Time off in lieu may be taken on a mutually agreed upon basis between the employee and the Hospital. Such time off will be the equivalent of the premium rate the employee has earned for working overtime. The employee's request will not be unreasonably denied. The Hospital shall revert to payment of premium rate when the employee requests to be paid, or where time off in lieu is not taken in the course of the fiscal year in which it was earned.

15.05 Reporting Pay

Employees who report for any scheduled shift will be guaranteed at least four (4) hours of work, or if no work is available will be paid at least four (4) hours except when work is not available due to conditions beyond the control of the Hospital. The reporting allowance outlined as herein shall not apply whenever an employee has received prior notice not to report for work. Part-time employees scheduled to work less than seven and one-half (7 ½) hours per day will receive a pro-rated amount of reporting pay.

15.06 Call Back

Where employees are called back to work after having completed a regular shift, and prior to the commencement of their next regular shift, they shall receive a minimum of four (4) hours of work or four (4) hours pay at the overtime rate.

This clause shall not apply where an employee is assigned work pursuant to Article L.5.2(a), (b), (c) or (d).

15.07 Standby

Effective April 1, 2005, an employee who is required to remain available

for duty on standby, outside the normal working hours for that particular employee, shall receive standby pay in the amount of two dollars and seventy-five cents (\$2.75) per hour for all hours on standby.

Effective April 1, 2006, an employee who is required to remain available for duty on standby shall receive three dollars (\$3.00) per hour for each hour on standby.

Standby pay shall, however, cease where an employee is called into work under Article 15.06 above and works during the period of standby.

15.08 Temporary Transfer

Where an employee is assigned temporarily to perform the duties and assume the responsibilities of a higher paying position in the bargaining unit for a period in excess of one-half ($\frac{1}{2}$) of a shift, he shall be paid the rate in the higher salary range immediately above his current rate from the commencement of the shift on which he was assigned the job.

Where an employee is assigned temporarily to perform the duties and assume the responsibilities of a lower paying position he shall continue to be paid his regular rate of pay. This shall not apply to an employee who has posted into or accepted an assignment in a temporary vacancy.

Where the Hospital temporarily assigns an employee to carry out the assigned responsibilities of a classification outside the bargaining unit for a period in excess of one-half ($\frac{1}{2}$) of one shift, the employee shall receive an allowance of \$4.00 for each shift from the time of the assignment or \$10.00 for each shift from the time of the assignment if he assumes responsibilities of a supervisory nature.

15.09 Shift and Weekend Premiums

Employees shall be paid a shift premium for all hours worked where the majority of their scheduled hours fall between 1500 and 0700 hours. Effective April 1, 2005, the shift premium shall be seventy cents (\$0.70) per hour. Effective April 1, 2006, the shift premium shall be eighty cents (\$0.80) per hour. Effective September 28, 2006, the shift premium shall be eighty-five cents (\$0.85) per hour.

Employees shall be paid a weekend premium for all hours worked between 2400 hours Friday and 2400 hours Sunday. Effective April 1, 2005, the weekend premium shall be seventy cents (\$0.70) per hour. Effective April 1, 2006, the weekend premium shall be eighty cents (\$0.80) per hour. Effective September 28, 2006, the weekend premium shall be eighty-five cents (\$0.85) per hour.

ARTICLE 16 – STATUTORY HOLIDAYS

16.01 Number of Holidays

(Except where otherwise provided, the following clause is applicable to full-time employees only)

There shall be twelve (12) holidays and these holidays are set out in the Local Provisions Appendix.

Should the Hospital be required to observe an additional paid holiday as a result of legislation, it is understood that one of the existing holidays recognized by the Hospital shall be established as the legislated holiday after discussion with the Union, so that the Hospital's obligation to provide the number of paid holidays as noted above remains unchanged.

16.02 Definition of Holiday Pay and Qualifiers

(Except where otherwise provided, the following clause is applicable to full-time employees only)

Holiday pay will be computed on the basis of the employee's regular straight time hourly rate of pay times the employee's normal daily hours of work.

In order to qualify for holiday pay for any holiday as set out in the local provisions appendix, or to qualify for a lieu day, an employee must complete her scheduled shift on each of the working days immediately prior to and following the holiday except where absence on one or both of the said qualifying days is due to a satisfactory reason.

An employee who was scheduled to work on a holiday as set out in the local provision appendix, and is absent shall not be entitled to holiday pay or to a lieu day to which he would otherwise be entitled unless such absence was due to a satisfactory reason.

An employee who qualifies to receive pay for any holiday or a lieu day will not be entitled, in the event of illness, to receive sick pay in addition to holiday pay or a lieu day in respect of the same day.

16.03 Payment for Working on a Holiday

If an employee is required to work on any of the holidays set out in the Local Provisions Appendix, the employee shall be paid at the rate of time and one half (1½) her regular straight time hourly rate of pay for all hours worked on such holiday subject to Article 16.04. In addition, if the employee qualifies in accordance with Article 16.02 above, the employee will receive a lieu day off with pay in the amount of the employee's regular

straight time hourly rate of pay times the employee's normal daily hours of work.

16.04 Payment for Working Overtime on a Holiday

Where an employee is required to work authorized overtime in excess of his regularly scheduled hours on a paid holiday, such employee shall receive twice (2x) his regular straight time hourly rate for such authorized overtime.

ARTICLE 17 – VACATIONS

17.01 Vacation Entitlement, Qualifiers and Calculation of Payment

(The following clause is applicable to full-time employees only)

- (a) Subject to maintaining any superior conditions concerning entitlement for employees presently enjoying such superior conditions:

An employee who has completed less than one (1) year of continuous service shall be entitled to two (2) weeks' annual vacation with pay prorated to his accumulated service in the vacation year.

An employee who has completed one (1) year but less than two (2) years of continuous service shall be entitled to two (2) weeks' annual vacation with pay.

An employee who has completed two (2) years but less than five (5) years of continuous service shall be entitled to three (3) weeks' annual vacation with pay.

An employee who has completed five (5) years but less than fourteen (14) years of continuous service shall be entitled to four (4) weeks' annual vacation with pay.

An employee who has completed fourteen (14) years but less than twenty-two (22) years of continuous service shall be entitled to five (5) weeks' annual vacation with pay.

An employee who has completed twenty-two (22) years or more of continuous service shall be entitled to six (6) weeks' annual vacation with pay.

Effective September 29, 2005: An employee who has completed five (5) years but less than thirteen (13) years of continuous service shall be entitled to four (4) weeks' annual vacation with pay. An employee who

has completed thirteen (13) year but les than twenty-two (22) years of continuous service shall be entitled to five (5) weeks' annual vacation with pay.

An employee who has completed thirty (30) years of continuous service shall be entitled to an additional five (5) days vacation with pay.

An employee who has completed thirty-five (35) years of continuous service shall be entitled to an additional five (5) days vacation with pay.

To clarify, every employee who has attained their 30th or 35th anniversary date as of the effective date of this provision shall be entitled to have the full five days' vacation banked.

For full-time employees, vacation pay shall be calculated on the basis of the employee's regular straight time rate of pay times their normal weekly hours of work, subject to the application of Article 9.04, Effect of Absence.

17.01 Part-time Vacation Entitlement, Qualifiers and Calculation of Payment

(The following clause is applicable to regular part-time and casual employees)

- (b) Subject to maintaining any superior conditions concerning entitlement for employees presently enjoying such superior conditions:

An employee who has accumulated less than 3450 working hours shall be entitled to vacation pay in the amount of 4% of his/her gross earnings.

An employee who has accumulated 3450 working hours but less than 8625 working hours shall be entitled to vacation pay in the amount of 6% of his/her gross earnings.

An employee who has accumulated 8625 working hours but less than 24150 working hours shall be entitled to vacation pay in the amount of 8% of his/her gross earnings.

An employee who has accumulated 24150 working hours but less than 37950 working hours shall be entitled to vacation pay in the amount of 10% of his/her gross earnings.

An employee who has accumulated 37950 working hours or more shall be entitled to vacation pay in the amount of 12% of his/her gross earnings.

Effective September 29, 2005: An employee who has accumulated 8625 working hours but less than 22425 working hours shall be entitled to

vacation pay in the amount of 8% of his/her gross earnings. An employee who has accumulated 22425 working hours but less than 37950 working hours shall be entitled to vacation pay in the amount of 10% of his/her gross earnings.

A part-time employee who has completed 51,750 hours of continuous service shall receive an additional 2% vacation pay in the year it is achieved.

A part-time employee who has completed 60,375 hours of continuous service shall receive an additional 2% vacation pay in the year it is achieved.

A regular part-time employee shall be entitled to the equivalent time off with pay pro-rated to his/her hours worked. He shall be paid vacation pay at the rate he/she is earning at the time he/she takes his/her vacation pro-rated to the number of daily hours he/she regularly works.

Casual employees shall be paid their vacation pay on each bi-weekly pay.

Progression on Vacation Schedule (Part-time)

Effective October 10, 1986, part-time employees, including casual employees, shall accumulate service for the purpose of progression on the vacation scale, on the basis of one year for each 1725 hours worked.

Notwithstanding the above, employees hired prior to October 10, 1986, will be credited with the service they held for the purpose of progression on the vacation scale under the Collective Agreement in effect immediately prior to October 10, 1986, and will thereafter accumulate service in accordance with this Article.

17.02 Work During Vacation

Should an employee who has commenced his scheduled vacation and agrees upon request by the Hospital to return to perform work during the vacation period, the employee shall be paid at the rate of one and one half (1 ½) times his basic straight time rate for all hours so worked. To replace the originally scheduled days on which such work was performed, the employee will receive one (1) vacation lieu day off for each day on which he has so worked.

17.03 Illness During Vacation

Where an employee's scheduled vacation is interrupted due to serious illness, which either commenced prior to or during the scheduled vacation period, the period of such illness shall be considered sick leave.

Serious illness is defined as an illness which requires the employee to receive on-going medical care and/or treatments resulting in either hospitalization or which would confine the employee to their residence or to bed rest for more than three days.

The portion of the employee's vacation which is deemed to be sick leave under the above provisions will not be counted against the employee's vacation credits.

17.04 Bereavement during Vacation

Where an employee's scheduled vacation is interrupted due to a bereavement, the employee shall be entitled to bereavement leave in accordance with Article 12.04.

The portion of the employee's vacation which is deemed to be bereavement leave under this provision will not be counted against the employee's vacation credits.

ARTICLE 18 – HEALTH AND WELFARE

18.01 Insured Benefits

(Except where otherwise provided, this clause is applicable to full-time employees only)

The Hospital agrees, during the term of the Collective Agreement, to contribute towards the premium coverage of participating eligible employees in the active employ of the Hospital under the insurance plans set out below subject to their respective terms and conditions including any enrolment requirements.

(a) Semi-Private

The Hospital agrees to pay 100% of the billed premium towards coverage of eligible employees in the active employ of the Hospital under the Blue Cross Semi-Private Plan in effect as of September 28, 1993 or comparable coverage with another carrier.

(b) **Extended Health Care**

The Hospital agrees to contribute 75% of the billed premium towards coverage of eligible employees in the active employ of the Hospital under the existing Blue Cross Extended Health Care Benefits Plan in effect as of September 28, 1993 (as amended below) or comparable coverage with another carrier providing for \$15.00 (single) and \$25.00 (family) deductible, providing the balance of monthly premiums are paid by the employees through payroll deductions.

The Benefits Plan coverage includes:

- Vision care - maximum of \$200.00 every twenty-four (24) months plus bi-annual optometry exams;
- Hearing aide - acquisition every thirty-six (36) months;
- Private Duty Nursing – not to exceed 90 eight hours shifts to a maximum of \$20,000;
- Drug Formulary 2;
- Dispensing Fee Cap – at the current rate as that changes from time to time (The Hospital will continue to provide a preferred provider network which will not charge in excess of this rate);
- Orthopedic Shoes – 2 pairs per employee per year to a maximum of \$225 per year;
- Coverage for prosthetic appliances and durable medical equipment (no change to the current coverage);
- Out of Country (no change to current coverage).

(c) **Life Insurance**

The Hospital agrees to contribute 100% of the billed premium towards coverage of eligible employees in the active employ of the Hospital under H.O.O.G.L.I.P., in effect as of September 28, 1993 or an equivalent plan.

(d) **Dental Plan**

The Hospital agrees to contribute 75% of the billed premiums towards coverage of eligible employees in the active employ of the Hospital under the Blue Cross #9 Dental Plan, in effect as of September 28, 1993, or comparable coverage with another carrier (based on the current ODA fee schedule as it may be updated from time to time) providing the balance of

the monthly premiums are paid by the employee through payroll deduction.

The Hospital will provide coverage of eligible employees under the Blue Cross Rider #2 Dental Plan (or equivalent) for complete and partial dentures at 50/50 co-insurance to \$1000.00 maximum annually.

The Hospital will provide coverage of eligible employees under the Blue Cross Rider #4 (or equivalent) for crowns, bridgework, and repairs to the same at 50/50 co-insurance to \$1000.00 annual maximum

(e) **Early Retirement Benefits**

The Hospital will provide equivalent coverage to all employees who retire early and have not yet reached age 65 and who are in receipt of the Hospital's pension plan benefits on the same basis as is provided to active employees for semi-private, extended health care and dental benefits. The Hospital will contribute the same portion towards the billed premiums of these benefits plans as is currently contributed by the Hospital to the billed premiums of active employees.

The early-retired employee's share towards the billed premium of the insured benefit plans will be deducted from his or her monthly pension cheque.

(f) **Copy of Master Policies**

A copy of all current master policies of the benefits referred to in this Article shall be provided to the Union.

18.02 Change of Carrier

It is understood the Hospital may at any time substitute another carrier for any plan (other than OHIP) provided the benefits conferred thereby are not in total decreased. Before making such a substitution, the Hospital shall notify the Union to explain the proposed change and to ascertain the views of the employees. Upon a request by the Union, the Hospital shall provide to the Union, full specifications of the benefit programs contracted for and in effect for employees covered herein.

18.03(a) Pension

All present full-time employees enrolled in the Hospital's pension plan shall maintain their enrollment in the plan subject to its terms and conditions. New full-time employees and full-time employees not yet eligible for membership in the plan shall, as a condition of employment,

enroll in the plan when eligible in accordance with its terms and conditions. Part-time employees have the right to enroll into the Hospital's pension plan subject to its terms and conditions.

18.03(b) Retirement Allowance

Prior to issuing notice of layoff pursuant to Article 9.08(a)(ii) in any classification(s), the Hospital will offer early-retirement allowance to a sufficient number of employees eligible for early retirement under HOOPP within the classification(s) in order of seniority, to the extent that the maximum number of employees within a classification who elect early retirement is equivalent to the number of employees within the classification(s) who would otherwise receive notice of layoff under Article 9.08(a)(ii).

Employees who elect early retirement will have the option of selecting either option A or B.

Option A

- (a) An employee who elects an enhanced early retirement allowance shall receive, following completion of the last day of work, a retirement allowance of three (3) weeks' salary for each year of employment plus a prorated amount for any additional partial year of employment, to a maximum of fifty two (52) weeks salary or fifty percent of earnings to age 65, whichever is less. The option of salary continuance will be made available to those employees who indicate this preference.
- (b) Where the employee who elects an enhanced early retirement allowance in accordance with this provision is part-time, their retirement allowance will be based upon their regular average weekly salary, exclusive of any premium payments, calculated over the twelve (12) month period immediately preceding their last day of work, except that any periods of long term illness/injury or pregnancy/parental leave within that year shall not be considered, and the calculation shall be adjusted accordingly.
- (c) A full-time employee who elects an enhanced early retirement allowance will be given the choice of:
 - (i) Receiving an amount of one hundred and twenty-five dollars (\$125.00) per month in lieu of benefits referred to in (ii) below for a period equivalent to one month for each year of employment to a maximum of twelve (12) months or age sixty-five (65), whichever is less, or
 - (ii) Remaining in the semi-private, extended health and dental benefit plans for the length of the severance or to age 65 whichever is less, provided

the employee pays to the Hospital any difference between the full premium payment and one hundred and twenty-five dollars (\$125.00)

- (d) A regular part-time employee who elects an enhanced early retirement allowance will be given the choice of:

Receiving an amount of eighty dollars (\$80.00) per month in lieu of benefits, referred to in (ii) below for a period equivalent to one month for each year of employment to a maximum of twelve (12) months or until age sixty five (65) whichever is less, or

Remaining in the semi-private, extended health and dental benefit plans for the length of the severance or to age 65 whichever is less, provided the employee pays to the Hospital any difference between the full premium and eighty dollars (\$80.00).

Option B

An employee who elects an early retirement option shall receive, following completion of the last day of work, a retirement allowance of two weeks' salary for each year of service, plus a prorated amount for any additional partial year of service, to a maximum ceiling of 26 weeks' salary, and, in addition, full-time employees shall receive a single lump-sum payment equivalent to \$1,000 for each year less than age 65 to a maximum of \$5,000 upon retirement.

An employee who elects an early retirement option shall continue to be covered by insurance benefits in accordance with Article 18.01(e).

18.04 Benefits for Part-Time Employees

- (a) A part-time employee including a casual employee, and a temporary employee shall receive in lieu of all fringe benefits (being those benefits to an employee, paid in whole or part by the Hospital, as part of direct compensation or otherwise, including holiday pay, save and except salary, vacation pay, standby pay, call back pay, reporting pay, responsibility allowance, jury and witness duty, bereavement pay, and maternity supplemental unemployment benefits) an amount equal to 14% of his/her regular straight time hourly rate for all straight time hours paid.
- (b) Notwithstanding (a) above, all regular part-time employees who were employed at the Civic Hospital as of July 24, 1989 and who elected to continue to receive insured benefits shall continue to: receive insured benefits in accordance with Article 18.01, accumulate sick leave pursuant to Article L.11.3, enjoy entitlement to the cumulative sick leave pay-out

provisions in accordance with Article L.11.4, and, subject to Article L.18.2, be entitled to statutory holiday pay pursuant to Article 16.02.

- (c) Notwithstanding (a) above, and except as provided in (b) above, regular part-time employees enjoying entitlement under the terms of the former CUPE Local 576 Collective Agreement on the date of ratification or award of the Collective Agreement will continue to: be paid 6% in lieu of insured benefits for all hours of work paid, be covered by HOOGLIP Life Insurance pursuant to Article 13.01(c), accumulate sick leave pursuant to Article L.11.3, enjoy entitlement to the cumulative sick leave pay-out provisions in accordance with Article L.11.4, and, subject to Article L.18.2, be entitled to statutory holiday pay pursuant to Article 16.02.
- (d) An employee described in (b) and (c) above will continue to enjoy the entitlements therein described for as long as he maintains his permanent status in his current position. Notwithstanding, if such an employee is displaced from his current position, he shall have the option of continuing to be grandparented with the entitlements under this and other related provisions.
- (e) Notwithstanding all of the above, an employee who is temporarily transferred or temporarily transfers from one employment status or position to another shall retain their status in their permanent position for the purpose of benefits administration and entitlement during such temporary assignment.

ARTICLE 19 – COMPENSATION

19.01(a) Job Classification

When a new classification (which is covered by the terms of this Collective Agreement) is established by the Hospital, the Hospital shall determine the rate of pay for such new classification and notify the local Union of the same. If the local Union challenges the rate, it shall have the right to request a meeting with the Hospital to endeavour to negotiate a mutually satisfactory rate. Such request will be made within ten (10) days after the receipt of notice from the Hospital of such new occupational classification and rate. Any change mutually agreed to resulting from such meeting shall be retroactive to the date that notice of the new rate was given by the Hospital. If the parties are unable to agree, the dispute concerning the new rate may be submitted to arbitration as provided in the Agreement within fifteen (15) days of such meeting. The decision of the Board of Arbitration (or Arbitrator as the case may be) shall be based on the relationship established by comparison with the rates for other

classifications in the bargaining unit having regard to the requirements of such classification.

When the Hospital makes a substantial change in the job content of an existing classification which in reality causes such classification to become a new classification, the Hospital agrees to meet with the Union if requested to permit the Union to make representation with respect to the appropriate rate of pay.

If the matter is not resolved, following the meeting with the Union the matter may be referred to arbitration as provided in the agreement within fifteen (15) days of such meeting. The decision of the Board of Arbitration (or Arbitrator as the case may be) shall be based on the relationship established by comparison with the rates for other classifications in the bargaining unit having regard to the requirements of such classifications.

The parties further agree that any change mutually agreed to or awarded, as a result of arbitration shall be retroactive only to the date that the Union raised the issue with the Hospital.

Notwithstanding the foregoing, if as a result of compensable illness or injury covered by WSIB, an employee is unable to carry out the regular functions of her position, the Hospital may, subject to its operational requirements, establish a special classification and salary in an endeavour to provide the employee with an opportunity of continued employment. This provision shall not be construed as a guarantee that such special classification(s) will be made available or continued.

19.01(b) Job Descriptions

A copy of the current job description for a bargaining unit position shall be made available to the Union upon request. When a new classification which is covered by terms of this Collective Agreement is created, a copy of the job description shall be forwarded to the Union at the time that the Hospital notifies the local Union of the rate of pay pursuant to Article 19.01 (a) above.

19.02 Assignment of Duties from Another Classification

Where the Hospital revises the job content of an existing classification in such a manner that duties of another classification are assigned to it, the following shall apply:

- (a) An employee who occupies a position which is revised in accordance with this Article, and who is physically incapable of performing the revised position, will not be required to perform those additional duties which

exceed the employee's physical capabilities provided the employee's physician provides documentation to the Hospital of such limitation.

- (b) In the event an employee presently occupying a position which is revised in accordance with this Article requires additional training to perform duties of the revised position, the employee shall be entitled to a period of training, with due consideration being given to the employee's age and previous educational background, during which they may perfect or acquire the skills necessitated by the new method of operation. The Employer will assume the cost of tuition and travel. There shall be no reduction in wage or salary rates during the training period of any such employee. Training shall be given during the hours of work whenever possible and may extend for up to six (6) months.

19.03 Promotion to a Higher Classification

An employee who is promoted to a higher rated classification within the bargaining unit will be placed in the range of the higher rated classification so that he shall receive no less an increase in wage rate than the equivalent of one step in the wage rate of his previous classification (provided that he does not exceed the wage rate of the classification to which he has been promoted).

19.04 Regular Part-Time and Casual Employees Progression on Wage Grid

Regular part-time and casual employees shall accumulate service for the purpose of progression on the wage grid on the basis of one year for each 1725 hours worked.

Notwithstanding the above, employees hired prior to March 31, 1999, will be credited with the service they held for the purpose of progression on the wage grid under their previous Collective Agreement or working conditions, and will thereafter accumulate service in accordance with this Article.

19.05 Transfer to a Lower Paying Classification

An employee who is the successful applicant to a job posting, and as a result is transferred to a lower paying classification within the bargaining unit will be placed in the range of the lower paying classification immediately below the wage rate he/she was receiving in his/her previous classification.

ARTICLE 20 – FISCAL ADVISORY COMMITTEE

- (a) The Union's representative(s) will be included in the consultation and planning process from the early phases of, including representation on the Fiscal Advisory Committee or equivalent committee, to its final stages of completion, to assist the Hospital in minimizing layoffs or job loss, and in developing labour adjustment strategies where necessary.
- (b) Where the Hospital experiences unforeseen circumstances such that will necessitate changes to its budgetary plans which have been approved by the Ministry of Health, the Hospital agrees that revisions to the budget will be carried out in consultation with the Union.
- (c) In furtherance of the foregoing, the Hospital agrees to provide to the Union in a timely way any financial and staffing information pertinent to its budget, or to any other restructuring plan that would affect the Union's members.
- (d) It is understood that employee time spent at meetings with the Employer in pursuance of the above shall be deemed to be work time for which the employee shall be paid by the Hospital at his or her regular or premium rate as may be applicable.

ARTICLE 21 – DURATION

21.01 Term

This agreement shall be binding and continue in effect and shall continue from year to year unless either party gives written notice to the other party of its desire to bargain for amendments within ninety (90) days prior to the termination date of September 28, 2006. Upon receipt of such notice by one party or the other, both parties will meet thereafter for the purpose of bargaining.

21.02 Central Bargaining

Notwithstanding the foregoing provisions, in the event the parties to this Agreement agree to negotiate for its renewal through the process of central bargaining, either party to this Agreement may give notice to the other party of its desire to bargain for amendments on local matters proposed for incorporation in the renewal of this Agreement and negotiations on local matters shall take place during the period from 120 to 60 days prior to the termination date of this Agreement. Negotiations on central matters shall take place during the period commencing forty-five (45) days prior to the termination date of this Agreement.

It is understood and agreed that "local matters" means, those matters which have been determined by mutual agreement between the central negotiating committees respectively representing each of the parties to this Agreement as being subjects for local bargaining directly between the parties to this Agreement. It is also agreed that local bargaining shall be subject to such procedures that may be determined by mutual agreements between the central negotiating committees referred to above. For such purposes, it is further understood that the central negotiating committees will meet during the sixth month prior to the month of termination of this Agreement to convey the intentions of their principals as to possible participation in central negotiations, if any, and the conditions for such central bargaining.

tp
cope 491
October 3, 2005

LETTER OF UNDERSTANDING No. 1

Re: The Utilization of RPN Skills

The parties agree to form a joint provincial task force. The task force will be composed of equal numbers of representatives of the Ontario Council of Hospital Unions/CUPE and the Ontario Hospital Association. The task force will make its decisions by consensus. The mandate of the task force will be to study and make recommendations to the participating hospitals regarding the utilization of RPN skills. The task force will:

- Meet within six (6) months of the ratification of the Memorandum of Settlement.
- Secure advice and participation from such professional practice researchers and other (e.g. College of Nurses) as the Task Force deems appropriate.
- Identify resources required by the task force to complete their study including exploring jointly any funding required for these resources.
- The task force will be co-chaired by a hospital representative and a representative from OCHU/CUPE.
- The task force will identify the timelines for conducting their study and will also conclude timelines for the recommendations to be made by the task force.
- The task force recommendations will be presented in the form of a report of the participating hospitals and locals.
- The final recommendations from the joint task force will be presented to the Human Resources Committee of the OHA.
- The parties also agree to jointly undertake reviewing the study and recommendations with the Ontario Nurses Association.
- Nothing in this Letter of Understanding should be construed as precluding the local parties from entering into discussions with respect to RPN scope of practice and utilization of RPN skills.

LETTER OF UNDERSTANDING No. 2

Re: Apprenticeship Pilot Programme

The parties agree to establish a joint provincial apprenticeship committee. The joint committee will consist of three (3) members representative of the Union and three (3) members representatives of the Hospitals. The purpose of the provincial committee is to review and make recommendations regarding the introduction of a pilot apprenticeship programme for certified trades employees. The committee will ensure that the pilot(s) satisfy any requirements set out by provincial educational authorities.

It is understood that both parties are jointly committed to the outcomes of the work of the joint provincial apprenticeship committee.

This committee will meet by June 30th, 2005, and will submit its recommendations by December 31st, 2005.

LETTER OF UNDERSTANDING No. 3

Re: Joint Benefits Trust

The Participating Hospitals and CUPE agree that the maintenance of benefits provided for in this Collective Agreement at the most cost-effective level is an important objective. Accordingly, the parties agree that a joint investigation of a Benefits Trust is worthwhile in order to determine if significant reductions in costs of benefits can be achieved. The parties are committed to:

- Meet within the first quarter following the ratification of this agreement and every quarter thereafter to determine the following:
 - The methods by which the investigation will take place;
 - Identify potential sources of funding for investigation of the Benefits Trust;
 - Identification of the appropriate method to determine the feasibility of the Trust.

LETTER OF UNDERSTANDING No. 4

Re: Transformation in Health Care

Seniority Recognition

Without prejudice to the Union's or Hospitals' rights under the Collective Agreement or the Labour Relations Act, the parties agree that non-unionized employees who are affected (via relocation/transfer*) shall, when entering the bargaining unit, be afforded seniority and service in accordance with the anniversary of their date of hire (or hours worked) from their original Hospital. Such anniversary date shall be calculated in accordance with the relevant provisions of the relevant Collective Agreement.

Right to Return on Transfer

Employees who are relocated/transferred* to another employer by the Hospital will retain their seniority and service at their original hospital for a 24 month period.

Without prejudice to the Union's or Hospital's rights under the Collective Agreement or the Labour Relations Act, employees relocated/transferred* shall have the right to post for vacancies that arise, prior to or subsequent to the relocation/transfer*, at their originating Hospital for that 24 month period.

If they are the successful applicant, they will return to the employ of the Hospital with seniority accrued, and service intact but not accrued, for the period that the employee was relocated/transferred* to another employer.

*Pursuant to a "Sale of Business" under Section 69 of the Labour Relations Act, 1995, as it may be amended from time to time.

Signed and dated in Ottawa, Ontario, this 20th day of December, 2005.

For the “Union”

Original signed by:

Richard Gauthier

Richard Gauthier
CUPE National Representative

Dianne Lavoie

Dianne Lavoie
President, Local 4000

Lou Burri

Lou Burri
1st Vice-President (Acting),
Recording Secretary, Local 4000

Michael Lajeunesse

Michael Lajeunesse
Executive Chief Steward, Local 4000

Bob Heim

Bob Heim
Treasurer, Local 4000

Lorna Boda

Lorna Boda
2nd Vice-President, Unit "A", Local 4000

Greg Isenor

Greg Isenor
2nd Vice-President, Unit "B", Local 4000

Diane L. Séguin

Diane L. Séguin
2nd Vice-President, Unit "C", Local 4000

Stéphane Lalonde

Stéphane Lalonde
2nd Vice-President, Unit "D", Local 4000

For the “Employer”

Original signed by:

Rona Hamilton

Rona Hamilton
Director, Employee Relations

Rebecca Edmonds

Rebecca Edmonds
Senior Employee Relations Consultant

Mark Crichton

Mark Crichton
Employee Relations Officer

Brock Marshall

Brock Marshall
Director, Engineering Operations

Shirley Gay

Shirley Gay
Clinical Director

John Gruno

John Gruno
Director, Hotel Services

Guy Morency

Guy Morency
Manager, Cardiac Imaging

Glendon Farley

Glendon Farley
Operations Manager, Distribution,
Transportation and Supply

2nd Vice-President, Unit "E", Local 4000

Michel Desjardins

Michel Desjardins
Member at Large, Local 4000

tp
cope 491
December 14, 2005

LOCAL PROVISIONS

between

**THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
and its Local 4000
(herein called the “Union”)**



and

**THE OTTAWA HOSPITAL
(herein called the "Employer")**



Expires September 28, 2006

**LOCAL ISSUES
TABLE OF CONTENTS**

	<u>Page #</u>
ARTICLE L.1 - DEFINITIONS	65
L.1.1 – Definitions	65
ARTICLE L.2 – MANAGEMENT RIGHTS	65
L.2.1 – Management Rights	65
ARTICLE L.3 – RECOGNITION	66
L.3.1 – Recognition	66
ARTICLE L.4 – UNION SECURITY	67
L.4.1 – Union Membership	67
L.4.2 – Union Dues	67
L.4.3 – Union Activity on Premises and/or Access to Premises	67
L.4.4 – Literature Rack	67
L.4.5 – Glass Enclosed Bulletin Boards	68
L.4.6 – Correspondence	68
L.4.7 – Attendance at Meetings	68
L.4.8 – Hospital Policies	68
L.4.9 – Posting of Seniority List	69
L.4.10 – List of Bargaining Unit Employees to the Union	69
L.4.11 – Printing of Agreement	69
L.4.12 – Legal Version	70
L.4.13 – Hospital Board of Trustees	70
L.4.14 – Fiscal Advisory Committee	70
L.4.15 – Stewards/Committees	70
L.4.16 – Group Grievances	71
ARTICLE L.5 – ASSIGNMENT OF WORK	71
L.5.1 – Work Schedule	71
L.5.2 – Assignment of Work	73
L.5.3 – Declaration of Availability to Work (part-time employees)	76
L.5.4 – Assignment of Overtime	76
L.5.5 – Assignment to More than One Classification, Position or Status	77
L.5.6 – Exchange of Shifts	77
L.5.7 – Availability of Casual Employees	77
L.5.8 – Extended Shifts	78
ARTICLE L.6 – JOB VACANCIES	81
L.6.1 – Posting of Job Vacancies	81
L.6.2 – Filling of Vacant Positions	81

ARTICLE L.7 – VACATIONS	81
L.7.1 – Vacation Year	81
L.7.2 – Vacation Entitlement	81
L.7.3 – Vacation Carry Over	81
L.7.4 – Granting of Vacation Requests	82
L.7.5 – Holidays During Vacation	83
ARTICLE L.8 - HEALTH AND SAFETY	83
L.8.1 – Health and Safety	83
ARTICLE L.9 - CONDITIONS OF EMPLOYMENT	84
L.9.1 – Conditions of Employment	84
ARTICLE L.10 – UNIFORMS/TOOLS/PROTECTIVE FOOTWEAR	85
L.10.1 – Uniforms	85
L.10.2 – Accommodation	85
L.10.3 – Tools	85
L.10.4 – Wash Up Time	85
L.10.5 – Protective Footwear	86
ARTICLE L.11 – SICK LEAVE AND DISABILITY	86
L.11.1 – Sick Leave and Disability	86
L.11.2 – Medical Care Leave	87
L.11.3 – Cumulative Sick Leave	87
L.11.4 – Cumulative Sick Leave Payout on Retirement, Termination, or Death	87
ARTICLE L.12 – WORKERS’ COMPENSATION	88
L.12.1 – Worker’s Compensation/Modified Work	88
ARTICLE L.13 – RPN SKILL UTILIZATION	89
L.13.1 – RPN Skill Utilization	89
ARTICLE L.14 – PARKING	89
L.14.1 – Parking Privileges	89
L.14.2 – Union Parking Passes	89
ARTICLE L.15 – STATIONARY AND OPERATING ENGINEERS	90
L.15.1 – Civic Campus	90
L.15.2 – General Campus	91
L.15.3 – Riverside Campus	93
L.15.4 – Employment in Plant Operations and Maintenance	93
ARTICLE L.16 – ELECTIONS	93
L.16 – Provincial Elections	93

ARTICLE L.17 – COMPENSATION	94
L.17.1 – Annual Increments	94
L.17.2 – Pay Day	94
L.17.3 – Payment on Severance	94
L.17.4 – Pay Stubs	94
L.17.5 – Change in Compensation	95
L.17.6 – Standby/Transportation	95
ARTICLE L.18 – HOLIDAYS	95
L.18.1 – Paid Holidays	95
L.18.2 – Holiday Pay Regular Part-time	96
SIGNING PAGE	97
LETTER OF UNDERSTANDING #1	
Re: Testing and Interviews for Job Applicants	99
LETTER OF UNDERSTANDING #2	
Re: Catering General Campus	99
LETTER OF UNDERSTANDING #3	
Re: Implementation Part-time Hours of Work	99
LETTER OF UNDERSTANDING #4	
Re: Grand-parenting Part-time Hours	100
LETTER OF UNDERSTANDING #5	
Re: Telework	100
LETTER OF UNDERSTANDING #6	
Re: Extended Work	100
LETTER OF UNDERSTANDING #7	
Re: Apprenticeship Program	100
LETTER OF UNDERSTANDING #8	
Re: Orientation or Training Period	100
APPENDIX “A”	101
APPENDIX “B”	102
APPENDIX “C”	103
APPENDIX “D”	104

APPENDIX “E”	105
APPENDIX “F”	106
APPENDIX “G”	107
APPENDIX “H”	112
APPENDIX “I”	113

ARTICLE L.1 - DEFINITIONS

L.1.1 Definitions

In this Collective Agreement

- (a) "Union" means the Canadian Union of Public Employees and its Local 4000.
- (b) "Employee" means an employee of the Ottawa Hospital for whom C.U.P.E. and its Local 4000 is the recognized collective bargaining agent.
- (c) "Hospital" means the Ottawa Hospital.

ARTICLE L.2 - MANAGEMENT RIGHTS

L.2.1 Management Rights

The Union recognizes that the management of the Hospital and the direction of the working force are fixed exclusively in the Employer and shall remain solely with the Employer except as specifically limited by a provision of this Agreement. Without restricting the generality of the foregoing, the Union acknowledges that it is the exclusive function of the Employer to:

- (a) maintain order, discipline and efficiency;
- (b) hire, assign, retire, discharge, direct, promote, demote, classify, transfer, layoff, recall, and suspend or otherwise discipline employees, provided, subject to Article 7.06, that a claim by a employee that he has been discharged or disciplined without just cause may become the subject of a grievance.
- (c) determine, in the interest of efficient operation and highest standard of service, job rating or classification, the hours of work, work assignments, methods of doing the work and the working establishment for any service;
- (d) determine the number of personnel required, the services to be performed and the methods, procedures and equipment to be used in connection therewith;
- (e) make and enforce and alter from time to time rules and regulations to be observed by the employees, provided that such rules and regulations shall not be inconsistent with the provisions of this Agreement.

ARTICLE L.3 – RECOGNITION

L.3.1 Recognition

The Hospital recognizes the Canadian Union of Public Employees and its Local 4000 as the sole and exclusive bargaining agent for all service, trades, office and clerical employees of the Ottawa Hospital/l'Hôpital d'Ottawa, save and except:

Supervisors, Persons above the rank of supervisor;
Human Resources and Occupational Health and Safety Services Personnel;
Information Services Personnel;
OHRI personnel;
Hospital Foundation Personnel;
Scheduling co-ordinators;
Home Dialysis Helpers;
Volunteers and their Helpers;
Patient Representatives;
Security Guards;
Protection Officers;
Executive Secretaries;
Secretaries to Directors;
Base Hospital Program Personnel;
Physicians Personnel;
Administrative Assistants;
Grant Funded Personnel;
Students, and students employed during the school vacation period;
Employees covered by other Collective Agreements.

The parties agree that forepersons and the 1st class stationary engineer presently in the Bargaining Unit will remain in the above bargaining unit.

For clarity, the parties agree that the following classifications belong in the above described Bargaining Unit: Medical Photographer, Technicians Architecture, Technicians LIS Lab, Technicians Instrumentation, Technicians Industrial Electronic, and Technicians Nephrology Data.

Any disputes pertaining to the appropriateness of an inclusion in the bargaining unit or an exclusion from the bargaining unit may be referred to the Ontario Labour Relations Board for a determination under its criteria.

ARTICLE L.4 - UNION SECURITY

L.4.1 Union Membership

Bargaining unit employees shall, as a condition of employment, become and remain members of the Union.

L.4.2 Union Dues

The Hospital shall deduct from each pay of each bargaining unit employee on a bi-weekly basis dues or assessments to the amount indicated by the Union, and remit such dues or assessments to the Secretary-Treasurer of the Local Union no later than fourteen (14) calendar days following the date of such dues or assessments being deducted.

Payment to the Union shall be accompanied by a hard copy statement listing the employee's name, S.I.N. number, LOA's, the amount deducted for Union dues or assessments for each employee, hourly wage rate, the hours worked during the pay period, the dues deducted year to date, job class title, status (i.e. full-time, regular part-time, casual), temporary or permanent, department number and the pay period for which the dues have been deducted.

Notice of any change in the amount of Union dues or assessments will be provided in writing by the Union to the Vice-President, Human Resources at least one month prior to the commencement of the pay period in which the new rate is to be implemented.

L.4.3 Union Activity on Premises and/or Access to Premises

When requested, the Hospital agrees to provide, to the Union, facilities for employees to meet outside their hours of work with Union representatives to discuss issues of concern to them. This request is to be submitted through the Human Resources department on an as required basis and is subject to availability of facilities.

L.4.4 Literature Rack

The Union will have the right to install a literature rack at each Campus for dispensing information to employees. The literature rack shall be located in locations mutually agreed to between the parties. The literature dispensed shall be subject to approval by the Vice President, Human Resources.

L.4.5 Glass Enclosed Bulletin Boards

The Hospital shall provide glass enclosed bulletin boards with lock and key for the exclusive use of the Union at the following locations:

Civic Campus: Outside the main cafeteria, and in the vicinity of the level S elevator lobby of the Heart Institute

General Campus: In proximity of the cafeteria

Riverside Campus: In proximity of the cafeteria

Such bulletin boards may be used to post Union notices, including notices of Union meetings, elections, results of elections, Union appointments, recreational and social affairs.

Information other than listed above may be posted twenty-four (24) hours after submission to the Vice President of Human Resources or designate. Any posted information deemed inappropriate by the Vice-President, Human Resources or designate will be removed.

L.4.6 Correspondence

Where the Collective Agreement requires the Hospital to forward correspondence to the Local Union it shall be sent to the Local Union office. The Local Union will promptly advise the Hospital of any change of address.

L.4.7 Attendance at Meetings

Subject to other provisions, a Union representative scheduled to attend a meeting with the Hospital during his regularly scheduled working hours shall not be unreasonably denied the opportunity to attend. Time spent attending such meeting will be without loss of earnings.

L.4.8 Hospital Policies

The Hospital shall provide the Union with a copy of any policy which affects the working conditions of bargaining unit members prior to its implementation. The Union will be provided with an opportunity to discuss such proposed policy. Policies affecting bargaining unit employees shall be forwarded to the Union no later than seven (7) calendar days following the date of their approval.

L.4.9 Posting of Seniority List

The Hospital shall maintain an updated seniority list in a three ring binder attached by chain bolted to the wall near the glass enclosed bulletin board in proximity of the cafeteria at the Civic and Riverside Campuses and in proximity of the Human Resources Department at the General Campus.

The list shall be updated in the first week of April and October of each year. The list shall be in order of bargaining unit wide seniority and shall include the name of the employees, their seniority expressed in years to the third decimal point, their status (i.e. full-time, regular part-time, casual, or temporary), their job classification title, department/work unit/sector and campus at which they are employed, and the effective date upon which the seniority list was updated.

L.4.10 List of Bargaining Unit Employees to the Union

By July 15th of each year the Hospital shall provide to the Union for the period ending with the last full pay period in the month of June and by January 15th for the period ending with the last full pay period in the month of December an electronic copy of an updated list of bargaining unit employees including the following information: employee's name, seniority expressed in years to three decimal points, service expressed in years to three decimal points, status (full-time, regular part-time, or casual), temporary or permanent, department name, job classification title, active or on leave, hourly wage rate, hours worked year to date, Campus, S.I.N., date of birth, sex, address, telephone number unlisted number excepted.

L.4.11 Printing of Agreement

The Hospital and the Union will share equally the costs associated with the printing and translation of the Collective Agreement in both official languages. Where possible, the Collective Agreements shall be printed in the printing department of the Hospital, and where not possible in a unionized printing shop. The Union and Hospital logos will appear on the cover page in equal size and dimension. The Union will be responsible for arranging for the translation of the Collective Agreement into the second (2nd) official language and shall submit a copy of the proposed translation to the Hospital within eight (8) weeks of the signing of the Collective Agreement for the Hospital's review. The total number of copies printed shall be 3,000. The bilingual Collective Agreements shall be printed in a pocket size booklet form. The Union shall be responsible for providing one copy of the Collective Agreement to each bargaining unit member. The Hospital shall be responsible for distributing its copies of the Collective Agreement to Managers and delegates. The Collective Agreement shall be signed by the parties no later than thirty (30) days

following the date of ratification or award subject to the resolution of any disputes pertaining to its implementation.

L.4.12 Legal Version

Both the English and French texts of this Agreement shall be considered the official texts. Where there is ambiguity between the English and French texts, the language of the text which was negotiated and agreed to by the parties shall prevail.

L.4.13 Hospital Board of Trustees

The Hospital shall provide to the Union two (2) copies of the Agenda and publicly available documentation to be considered at the monthly meetings of the Board of Trustees as soon as they become available to the public.

L.4.14 Fiscal Advisory Committee

A representative designated by the Union or such other number agreed to by the Fiscal Advisory Committee shall be given the opportunity to represent the Bargaining Unit at each of the Fiscal Advisory Committee meetings. There shall be no loss in regular pay for attending such meetings with the Hospital. The Union shall advise the Hospital of the name of its representative(s) and his/her date of appointment within thirty (30) days.

L.4.15 Stewards/Committees

- (a) The Union shall notify the Hospital in writing of the names of the members of all committees and the names of all union Representatives including Stewards and Chief Stewards, along with unit or area representatives.
- (b) The Union will notify the Hospital in writing of any changes regarding (a) as soon as they occur. Additionally, the union will provide a list of the above no less than twice per year in the months of June and December.
- (c) Pursuant to Article 6.05, no more than 3% of the total number of bargaining unit employees shall be designated as Stewards to represent the Union at any given time, among these no more than 3% of the total number of bargaining unit members in any given department and no less than 1.

L.4.16 Group Grievances

For group grievances, no more than two (2) designates of the group shall be appointed by the Union to attend, in addition to the representative(s) of the grievance committee.

ARTICLE L.5 - ASSIGNMENT OF WORK

L.5.1 Work Schedule

“Work schedule” is a written statement setting forth the days and hours upon which the employees are required to work, and the days upon which employees are scheduled to be off work. The schedule of normal working hours for full-time and part-time employees shall consist of six (6) consecutive weeks, be prepared in ink and shall be posted at least two (2) weeks prior to the beginning of the work schedule at a location where it is most likely to come to the attention of employees concerned. The schedule shall not be changed without at least forty-eight (48) hours notice to a full-time employee and at least twenty-four (24) hours to a part-time employee and failing this, the employee shall be remunerated at the overtime rate for the hours falling outside of the originally scheduled hours where such notice was not provided. This shall not apply where a regular part-time employee agrees to work additional hours on his pre-scheduled shift. Such additional hours shall be compensated at straight time and will not be considered a change in work schedule, provided the employee has the right to refuse the additional hours. This shall not however preclude the employee from receiving overtime payment should these additional hours result in the employee working in excess of the hours prescribed in Article 14.01. Prior to altering a full-time employee’s schedule, the Hospital will endeavour to utilize a regular part-time employee or a casual employee to meet its staff requirements, work schedules shall embody the following conditions:

- (a) The scheduled daily hours of work shall be continuous and only interrupted by rest periods or a meal period. No bargaining unit employee shall be required or permitted to work a split shift.
- (b) For full-time and regular part-time employees (other than those employees working in clinics) a minimum period of sixteen (16) hours shall elapse between the end and resumption of work and failing this, the employee shall be remunerated at the overtime rate for the number of hours the interval is short of sixteen (16) hours. This shall not apply where a regular part-time employee is offered and voluntarily accepts either an additional shift in accordance with L.5.2(a), or additional hours in conjunction with his pre-scheduled shift. This shall not however preclude the employee from

receiving overtime payment should these hours result in the employee working in excess of the hours prescribed in Article 14.01.

For full-time and regular part-time employees working in clinics a minimum of (15) hours shall elapse between the end of and resumption of work and failing this, the employee shall be remunerated at the overtime rate for the number of hours the interval is short of fourteen (14) hours. This shall not apply where a regular part-time employee is offered and voluntarily accepts either an additional shift in accordance with L.5.2 (a), or additional hours in conjunction with his pre-scheduled shift. This shall not however preclude the employee from receiving overtime payment should these hours result in the employee working in excess of the hours prescribed in Article 14.01.

- (c) For full-time and regular part-time employees, a minimum period of forty-eight (48) hours shall elapse between the end of work on nights and the resumption of work on days or evenings and failing this, the employee shall be remunerated at the overtime rate for the number of hours the interval is short of forty-eight (48) hours. This shall not apply where a regular part-time employee is offered and voluntarily accepts an additional shift in accordance with L.5.2(a).
- (d) Full-time employees required to work weekends shall have every second weekend off. For regular part-time employees the work scheduled shall provide for at least one weekend being scheduled off in any consecutive three week period. If however, exigency requires that he works three (3) consecutive weekends he shall be paid at the overtime rate for his hours worked on the third consecutive weekend. This shall not apply where:
 - (i) a regular part-time employee is offered and voluntarily accepts an additional shift in accordance with L.5.2(a);
 - (ii) such weekend work is worked by an employee to satisfy specific days off requested by the employee;
 - (iii) an employee requests weekend work;
 - (iv) a regular part-time employee applies for and posts into a position that requires the employee to work more than two consecutive weekends;
 - (v) such weekend work is the result of an exchange of shifts with another employee.

Weekend off shall be defined as forty-eight (48) consecutive hours off between 2300 hours Friday and 2400 hours Sunday.

- (e) No full-time or regular part-time employee shall work more than six (6) consecutive days. If however, exigency requires that he works more than six (6) consecutive days he shall be paid at the overtime rate for hours worked on consecutive days in excess of six (6) days. This shall not apply where a regular part-time employee is offered and voluntarily accepts an additional shift in accordance with L.5.2(a).
- (f) A full-time employee who normally works Monday to Friday will not be normally scheduled to work on a statutory holiday.
- (g) Full-time and regular part-time employees who so request, shall be provided at least three (3) consecutive days off inclusive of either Christmas Day and Boxing Day or New Year's Day. This shall not apply to employees who normally work Monday to Friday and who are not scheduled to work on a statutory holiday. Requests for time off under this provision must be submitted at least two (2) weeks prior to posting of the schedule. Preference for either of the periods of time off work will be on the basis of seniority and shall be given priority over requests for vacation or leave of absence for the same period. The schedule incorporating the Christmas Day/New Year's Day period shall be posted no later than December 1st.

L.5.2 Assignment of Work

- (a) Where additional non-recurring shifts or pre-scheduled shifts in a regular part-time position, or less than ten (10) consecutive pre-scheduled shifts in a full-time position become available due to the absence of the incumbent in that position, preference for assignment to such available shift(s) shall be offered in order of seniority to available regular part-time employees qualified and able to perform the work and working in the same classification, department, and Campus at which the work is being performed. This will not require the Hospital to offer such available shifts to such regular part-time employees where it would result in the payment of overtime.
- (b) Where the requirements of paragraph (a) above have been met, shifts as described above which remain available shall be equitably offered to available casual employees qualified and able to perform the work and working in the same classification, department, and Campus at which the work is being performed. This will not require the Hospital to offer such available shifts to such casual employees where it would result in the payment of overtime.
- (c) Where the requirements of paragraph (b) above have been met at a given campus, and there remains additional non-recurring shifts or pre-scheduled shifts in a regular part-time position, or less than ten (10)

consecutive pre-scheduled shifts in a full-time position available due to the absence of the incumbent in that position at that campus, preference for assignment to such available shift(s) shall be offered in order of seniority to available regular part-time employees qualified and able to perform the work and working in the same classification and department at other Campuses. This will not require the Hospital to offer such available shifts to such regular part-time employees where it would result in the payment of overtime.

- (d) Where the requirements of paragraph (c) above have been met, shifts as described above which remain available shall be equitably offered to available casual employees qualified and able to perform the work and working in the same classification and department at other Campuses. This will not require the Hospital to offer such available shifts to such casual employees where it would result in the payment of overtime.
- (e) Where ten (10) or more consecutive pre-scheduled shifts in a full-time position become available due to the absence of the incumbent, preference for assignment to such position shall be offered in order of seniority to regular part-time employees qualified and able to perform the work, in the same classification, department, and Campus at which the work is being performed. Such regular part-time employee will maintain his regular part-time status, however, for the purpose of Article 14.01 he shall be deemed to be a full-time employee. The pre-scheduled shifts in the position of such regular part-time employee shall be offered in accordance with (a) and (b) above.

Assignments referred to in this provision will not be subject to extension except in cases where the assignment results from an approved leave of absence (paid or unpaid) of an employee and the employee requests and is granted an extension of his period of leave.

- (f) Where the requirements of paragraph (e) above have been met and shifts as described in (e) above remain available, preference for assignment into such position(s) shall be offered in order of seniority to casual employees qualified and able to perform the work, and working in the same classification, department, and Campus at which the work is being performed. Such casual employee will maintain his casual status, however, for the purpose of Article 14.01 he shall be deemed to be a full-time employee.
- (g) Where a full-time or regular part-time position becomes vacant due to:
 - (i) a temporary absence of the incumbent in a position for a period greater than twenty-six (26) weeks;

- (ii) a situation referred to in Article 2.01 for a period greater than twenty-six (26) weeks; or
- (iii) a temporary vacancy arising due to a pregnancy and/or parental leave.

The position shall be posted as a temporary vacancy and awarded in accordance with Article 9.05. An employee awarded such a temporary vacancy shall maintain their original status and shall be returned to their permanent position or the position or assignment in which the employee was previously employed when the temporary vacancy ceases to exist. Any temporary vacancy created by the movement of a full-time or regular part-time employee into a posted temporary position shall be filled in accordance with (e) above.

It is agreed that permanent employees will be considered for temporary position where such temporary position would provide the permanent employee with an opportunity to acquire new employment skills or qualifications. Where an employee who holds a permanent position is the successful candidate for a posted temporary position, and where the department head determines that the temporary assignment of that employee will not cause serious operational problems for the department in which the employee is currently working such employee shall be placed into the temporary position on the understanding that his permanent position shall be available for him to return to at the expiration of the temporary employment period.

Permanent employees will not be considered for temporary assignment under this provision unless at least twelve (12) months have elapsed since the completion of any previous temporary employment.

- (h) Notwithstanding any of the foregoing provisions the Hospital may terminate a temporary appointment where:
 - (i) the employee is unable to satisfactorily perform the work;
 - (ii) the absent employee has returned to his position; or,
 - (iii) the position is no longer required.

Where the position was posted in accordance with (g), at least forty-eight (48) hours notice shall be provided.

- (i) Where a work assignment pursuant to (e) above is available for a continuous period of ten (10) weeks or more and no employee is qualified and able to perform the work pursuant to (e) above, and where an employee in the same classification, department and Campus at which the

work is being performed could acquire new employment skills and qualifications within a short period of training not to exceed three (3) days, he shall be assigned the work where this does not create operational difficulties. Such opportunity shall be provided to the existing employees in order of seniority prior to external candidates being considered for such work assignment.

L.5.3 Declaration of Availability to Work (part-time employees)

No later than two weeks prior to the posting of the work schedule, regular part-time employees shall declare their availability to work shifts in addition to the posted work schedule.

At the time full-time and regular part-time employees submit their vacation requests for the period beginning June 1st to September 30th, regular part-time bargaining unit employees shall declare their availability to work additional shifts pursuant to L.5.2 during such vacation periods requested.

L.5.4 Assignment of Overtime

When the Hospital requires unscheduled overtime work to be performed, such overtime opportunity shall be offered in order of seniority to employees within the department present at work, subject to their qualification and ability to perform the work.

Where no employees as described above are immediately available and willing to accept the overtime opportunity, overtime will be offered in order of seniority to employees within the classification that normally performs the work, in the department and campus at which the work is to be performed.

Scheduled overtime will be offered in order of seniority to employees within the classification that normally perform the work, in the department and campus at which the work is to be performed.

In work areas where employees are required to declare their willingness/availability to work overtime, the Hospital will not be required to offer overtime to those employees who have not indicated a willingness/availability to work overtime.

The Hospital maintains the right to assign the least senior employee within the classification that normally performs the work, in the department and campus at which the work is performed, to perform the work where senior employees are not willing or available.

L.5.5 Assignment to More than One Classification, Position or Status

No employee shall be required or permitted to hold more than one status, classification or position within the bargaining unit.

L.5.6 Exchange of Shifts (Application for full-time and regular part-time employees)

- (a) Employees may request to exchange shifts and/or days off with the consent of their immediate supervisor. Requests must be submitted in writing and co-signed by the employees willing to exchange shifts and/or days off. Such permission shall not be unreasonably denied. Exchange of shifts and/or days off shall not result in overtime payments.
- (b) Where the shifts involved shift differential this shall be paid to the employee working such shift.

L.5.7 Availability of Casual Employees

Casual employees shall make themselves available to work during at least eight (8) statutory holidays in a calendar year, at least two (2) weekends out of three (3), at least eight (8) weeks during the period from June 1st to September 30th of each year, and for at least five (5) shifts between December 23rd and January 3rd, inclusive of either Christmas Day/Boxing Day or December 31st/New Year's Day.

Prior to March 1st casual employees shall declare which eight weeks they are available for between June 1st and September 30th, as well as which Statutory Holidays they are available for between June 1st and December 1st. Prior to November 1st casual employees shall declare which five (5) shifts they are available for between December 23rd and January 3rd, as well as which Statutory Holidays they are available for between December 1st and May 31st.

Casual employees are available for call ins as circumstances demand. Where a casual employee fails to meet any of the requirements described above, or refuses six consecutive offers of work, the Hospital shall forward a letter to his last address on record with the Hospital, with a copy to the Union, in order to advise the employee of his obligations under this provision and instructing him to contact the Hospital within ten (10) days of receipt of the letter for the purpose of declaring his availability as described above. Failure by the employee to comply shall result in termination. Such shall not be grievable or arbitrable.

A casual employee who would otherwise be terminated for reason of permanent lack of work, where he/she so requests, will be provided with

an opportunity to obtain continued employment as a casual employee, where the Hospital requires casual employees, and where the casual employee who would otherwise be terminated possesses the required skills and abilities to perform the work required. Where no such opportunity arises, the casual employee may be terminated by the Hospital. Such termination shall not be grievable or arbitrable.

L.5.8 Extended Shifts

The provisions of the Collective Agreement shall apply except where herein amended. Except where otherwise provided, any agreement reached between the Hospital and the Local Union concerning extended shifts will comply with the following provisions:

Trial Period and Evaluation

Prior to the implementation of a new extended shift schedule the Hospital will post the proposed schedule rotation prepared in ink at a location it is most likely to come to the attention of employees affected so they can individually evaluate the impact of the schedule. The proposed rotation shall consist of six (6) consecutive weeks and will be posted at least two (2) weeks prior to the beginning of the proposed rotation.

If the Hospital and 100% of full time and regular part-time employees in the work unit mutually agree to implement the proposed extended shift schedule, it shall be implemented for a trial period of twelve (12) weeks. The support of 100% of full time and regular part-time employee's in the work unit will be confirmed by a signed petition of such employees.

The schedule rotation will be evaluated by the respective parties no later than two (2) weeks prior to the end of the twelve (12) week trial period.

Continuation

Before the end of the trial period, continuation of the extended shift rotation after the initial trial period will be agreed to by the Union dependent upon employee support for continuation of the new rotation by 100% of the full-time and regular part-time employees in the work unit. This continued support will be confirmed by a signed petition of the above noted employees.

Discontinuation

Either party may provide written notice of its desire to discontinue an extended shift schedule. Upon receipt of such notice the parties shall meet within thirty (30) days to discuss the reasons for the discontinuance.

If, following the meeting the party who has served the notice still wishes to discontinue the schedule, the Hospital shall discontinue the schedule no later than 90 days from the date of the meeting of the parties.

Sick Leave

For employees who work an extended shift schedule, the short term sick leave plan will provide payment for the number of hours of absence according to the extended scheduled shift to a total of 562.5 hours. All other provisions of the existing plan shall apply mutatis mutandis.

Daily and Weekly Hours of Work

- (i) For employees participating in the extended shift schedule, Article 14.01 Daily and Weekly Hours of Work is amended to read as follows:

The average regular work week for full-time employees will be thirty-seven and one-half (37.5) hours averaged over 6 weeks for a total of two-hundred and twenty-five (225) hours. The regular work day will be eleven and one quarter (11.25) hours excluding an unpaid meal period.

- (ii) The regular work week for part-time and casual employees will not exceed thirty-three and three quarters (33 $\frac{3}{4}$) hours per week, and the regular workday will be eleven and one quarter (11.25) hours excluding an unpaid meal period.
- (iii) The meal period shall be an uninterrupted period except in cases of emergency.

Rest and Meal Periods

Employees working an extended shift of eleven and one quarter (11.25) hours will be provided with a total of 45 minutes of unpaid meal time and a total of 45 minutes of paid rest periods.

Definition of Overtime

Overtime is defined as authorized hours worked in excess of the regular workday or workweek as defined above.

Statutory Holidays

If an employee is required to work on any of the holidays set out in the Local provisions Appendix, the employee shall be paid at the rate of time and one half (1 $\frac{1}{2}$) her regular straight time hourly rate of pay for all hours worked on such holiday subject to Article 16.04. In addition, if the

employee qualifies in accordance with Article 16.02, the employee will receive a lieu day off with pay in the amount of the employee's regular straight time hourly rate of pay times the hours worked to a maximum of seven and one-half (7½) hours.

Work Schedule

The sixteen (16) hours referred to in Article L.5.1(b) is amended to twelve (12).

The six (6) consecutive days referred to in Article L.5.1(e) is amended to three (3) consecutive days and not more than four (4) days in a week for full-time employees.

Assignment of Work

The ten (10) pre-scheduled shifts referred to in Article L.5.2(a), (c), and (e) is amended to read seven (7).

Vacation

The five (5) consecutive working days referred to in L.7.4 is amended to read three (3).

Vacation entitlement provided for in Article 17.01(a) shall be converted on the basis that one week equals thirty-seven and one half (37.5) hours. Vacation payments will be provided based on the number of vacation hours taken.

Pre-existing Extended Shift Schedules

In areas of the Hospital where there are pre-existing extended shift schedules that do not comply with the above, they will continue and will be amended to comply with the above-noted provisions within 120 days following the date of ratification of the renewal Collective Agreement, failing which the extended shift schedule will be discontinued. Existing practices shall remain in effect during the above-noted period and there shall be no increased costs to the Hospital during this period.

ARTICLE L.6 – JOB VACANCIES

L.6.1 Posting of Job Vacancies

When the Hospital posts notices of any positions or job vacancies in accordance with Article 9.05, the notices will be posted at the following locations:

Civic Campus: Outside the main cafeteria, at the S level elevator lobby in the Heart Institute building and in the reception area of Human Resources.

General Campus: Outside the main cafeteria

Riverside Campus: In the hallway in proximity of the cafeteria.

L.6.2 Filling of Vacant Positions

Where during a trial period, a successful applicant voluntarily returns or is returned by the Hospital to his former position, the position will not be re-posted, but will be offered to the next most senior of the original applicants able to meet the normal requirements of the job.

ARTICLE L.7 - VACATIONS

L.7.1 Vacation Year

For the purpose of vacation entitlement, qualifiers, calculation of payment and scheduling of vacations, the vacation year shall be the period beginning April 1 and ending March 31 of the following calendar year.

L.7.2 Vacation Entitlement

Employees are eligible to begin using their vacation entitlement for the vacation year on April 1 of each year. However, the right to the vacation does not vest in the employee until he/she has completed the required period of service.

L.7.3 Vacation Carry Over

Vacations will normally be taken in the vacation year in which they are earned.

Notwithstanding, special requests by an employee to carry over vacations to the following vacation year will not be unreasonably denied. Employees

must request an equivalent period of vacation equal to their entitlement during the vacation year, and failing to do so, their vacations will be scheduled by the Hospital no later than two (2) months following the end of the vacation year in which the vacation entitlement was earned. When an employee has requested an equivalent period of vacation equal to his entitlement during the vacation year, but such request(s) have been denied, their unused vacation entitlement will be scheduled no later than eight months following the end of the vacation year in consultation with their manager. A request for vacation entitlement submitted by a more senior employee shall supersede the Hospital's right to schedule a less senior employee's vacation(s) who has failed to request an equivalent period of vacation equal to his entitlement during the vacation year.

L.7.4 Granting of Vacation Requests

Vacation requests for the following vacation year are to be submitted no later than March 1st. Vacation requests for the period beginning June 1st to September 30th will be confirmed no later than April 15th. Approval of vacation requests for those employees who have requested five consecutive working days' vacation or more during this period will be granted in order of seniority. After having satisfied such vacation requests to the extent possible, approval of vacation requests of less than five consecutive working days during the same period will be granted in order of seniority.

Approval of vacation requests submitted no later than March 1st for the following vacation year during the period beginning October 1st to March 31st of the following calendar year, will be granted to employees in order of seniority no later than eight (8) weeks prior to the beginning of the requested vacation period.

Approval of vacation requests submitted after March 1st for the following vacation year will be granted on a first come, first served basis.

Approval of vacation requests for the period beginning December 23 to January 3 of the following calendar year will be granted subject to the requirements of Article L.5.1(g).

Approval of vacation requests for the period beginning April 1 and ending on May 31 are to be submitted no later than December 1st of the previous vacation year and shall be granted no later than eight (8) weeks prior to the beginning of the requested vacation period. Approval of such requests will be granted on the basis of seniority.

Under extenuating circumstances employees may request to have an approved vacation period rescheduled.

L.7.5 Holidays During Vacation

Where a statutory holiday is on the same day as a scheduled vacation day, the employee shall be paid statutory holiday pay subject to the provisions of Article 16.02. The employee's vacation bank will be credited with the number of statutory holidays that fall on a scheduled vacation day.

ARTICLE L.8.1 - HEALTH AND SAFETY

L.8.1 Health and Safety

- (a) The Hospital and the Union agree that they mutually desire to maintain standards of safety and health in the Hospital in order to prevent accidents, injury and illness.
- (b) Recognizing its responsibilities under the applicable legislation, the Hospital agrees to accept as members of its Master Joint Occupational Health & Safety Committee at each campus representatives selected or appointed by the Union. The number of such representatives will be in accordance with the terms of reference of such committee.
- (c) Such Committee shall identify potential dangers and hazards, institute means of improving health and safety programs and recommend actions to be taken to improve conditions related to safety and health.
- (d) The Hospital and the Union agree to cooperate reasonably in providing necessary information to enable the Committee to fulfill its functions.
- (e) Meetings shall be held every second month or more frequently at the call of the chair if required. The Committee shall maintain minutes of all meetings and make the same available for review.
- (f) Time off for such representative(s) to attend meetings of the Master Joint Occupational Health and Safety Committee in accordance with the foregoing shall be granted and time so spent attending such meetings shall be deemed to be work time for which the representative(s) shall be paid by the Hospital at his regular or premium rate as may be applicable.
- (g) The Union agrees to endeavour to obtain the full cooperation of its membership in the observation of all safety rules and practices.
- (h) Pregnant employees may request to be transferred from their current duties if, in the professional opinion of the employee's physician, the

pregnancy may be at risk. If such a transfer is not feasible, the pregnant employee, if she so requests, will be granted an unpaid leave of absence before commencement of the maternity leave referred to in Article 12.06.

- (i) Where the Hospital identifies high risk areas where employees are exposed to Hepatitis B, the Hospital will provide, at no cost to the employees, a Hepatitis B vaccine.
- (j) The Hospital accepts that one CUPE member on each Master Joint Occupational Health and Safety Committee will be trained as a certified worker under the Occupational Health and Safety Act to a maximum of one per campus per year. Any costs associated with the training of a certified worker will be paid by the Hospital, or as may be prescribed pursuant to the Occupational Health and Safety Act.

ARTICLE L.9 - CONDITIONS OF EMPLOYMENT

L.9.1 Conditions of Employment

- (a) The nature of Hospital care is such that at times it may be necessary for an employee to perform work not normally required in his/her job and therefore, the requirements of the moment may determine the type of work to be performed.
- (b) All employees failing to take a medical examination or x-ray examination at the request of the Hospital, or to undergo vaccination, inoculation and other clinical procedures when required may be dismissed from the service of the Hospital. The Hospital will bear the expense of such examination or procedure providing designated Hospital staff and facilities are utilized. The words “other clinical procedures” refer to those covered by the Public Hospitals Act.
- (c) All employees shall notify the Human Resources Department on the form provided for this purpose, of change in name, address, telephone number, next of kin, marital status or any change in the number of dependents. Notification shall be made as soon as the change becomes known.
- (d) Any employee requiring a license, registration or certification as a requirement of their position, will be responsible for maintaining this as current, and employees are responsible for this cost. Where required by the Hospital, employees shall provide verification of the above. Failure to do so will result in immediate suspension without pay for a period of sixty (60) days during which the employee may provide proof of registration and be reinstated to active duty. Failure to provide proof shall result in the termination of his/her employment.

ARTICLE L.10 - UNIFORMS/TOOLS/PROTECTIVE FOOTWEAR

L.10.1 Uniforms

The Hospital shall provide seven (7) uniforms for all employees who are employed in the Engineering & Operations and Development & Renewal Departments.

The Hospital shall provide five (5) uniforms for full-time employees employed in the following departments: Nutrition Services, Housekeeping Services, Materials Management Services, Nursing except RPN's, and for Dark Room Technicians.

The Hospital shall provide three (3) uniforms for part-time including casual employees employed in the above departments.

It is understood that the above does not include office/clerical employees.

The Hospital shall provide a replacement uniform to an employee when it is damaged or becomes worn out from use such that the number of uniforms provided to employees as described above is maintained.

Employees will be required to return uniforms in their possession upon termination of employment.

L.10.2 Accommodation

The Hospital shall provide suitable accommodation for employees to change and store their clothing.

L.10.3 Tools

The Hospital shall provide all tools and equipment to employees required to perform their work and replace damaged or worn tools as may be required.

The Hospital shall provide a pager for an employee who is required to remain on standby.

L.10.4 Wash Up Time

Employees engaged in engineering and the trades classifications shall continue to enjoy the existing wash up practices.

L.10.5 Protective Footwear

The Hospital shall provide based on departmental requirements protective footwear to employees to a maximum of:

Full-time employees \$160.00 bi yearly

Part-time employees \$90.00 bi-yearly

This payment shall be payable April 1st, on the year payable, upon proof of payment. It is understood that the footwear is for work use only, and will be replaced, if damaged or worn, during its use.

ARTICLE L.11 - SICK LEAVE AND DISABILITY

L.11.1 Sick Leave and Disability

- (a) The employee must inform the Employer of his illness according to the specified notice period, absolute incapacity excepted and upon his return to work, he must report to the Occupational Health and Safety Department if requested to do so by his immediate supervisor. The notice period for the employee is as soon as is practicable, but no later than two hours prior to the beginning of his regular shift. The Employer shall be entitled to request a medical certificate from the employee's consulting doctor.
- (b) The Employer reserves the right to require satisfactory proof of illness from the employees' consulting doctor for those employees exhibiting a clear pattern of habitual sick leave usage.
- (c) Employees sent by their Supervisor to the Hospital's Emergency Service or Occupational Health Service Department to determine whether or not they are able to continue working shall not be charged for this service.
- (d) Where an employee has medical proof from his attending physician that he is unable to do the work required of his regular job classification due to infirmity caused by sickness or accident, and that such is confirmed by Occupational Health Services, he shall be assigned to a classification of work that he is capable of doing, provided a vacant position is available, in which case he will be paid the rate of the classification to which he is assigned. The posting for such vacant position will be waived in these special cases. If no vacant position exists in a job classification that the employee is capable of doing, the Hospital may use other options for which the employee qualifies, such as long term disability or W.S.I.B. benefits.

L.11.2 Medical Care Leave

Employees will be allowed to use their short-term sick leave entitlement in order to engage in personal preventive medical health and dental care. Permission will not be unreasonably withheld provided adequate notice is given in advance. On request, employees will be required to provide proof of attendance for the preventative medical or dental care concerned.

L.11.3 Cumulative Sick Leave

- (a) Any regular part-time employee described in Article 18.04 (b) or (c) will accumulate and continue to accumulate sick leave credits on the basis of one and one-half (1 ½) days per month prorated to hours worked in addition to existing sick leave to their credit and will continue to accumulate sick leave credits for as long as they maintain their permanent status in their current position. Notwithstanding, if such an employee is displaced from his current position, he shall have the option of continuing to be grandparented with the entitlements under this and other related provisions. Notwithstanding any provision to the contrary, Articles 13.01 (c) (4), 13.01 (h), 13.03 and L.11.4 as herein amended shall apply to all employees described in this paragraph.
- (b) Notwithstanding any provision to the contrary, when an employee who has sick leave to his credit transfers or is transferred from another status to full-time status on a permanent basis, Article 13.01 and L.11.4 as herein amended shall apply to such employee(s).
- (c) Except as provided in paragraph (b) above and notwithstanding any other provision to the contrary, when an employee described in paragraph (a) above transfers from one status or position to another an employee's existing sick leave credits shall be converted to a sick leave bank to the credit of the employee. Notwithstanding any provision to the contrary, Articles 13.01(c) (4) and L.11.4 as herein amended shall apply to such employee(s).
- All references to Article 13.01 is intended to be a reference to provisions in the expiring Collective Agreements if any, or to what may be otherwise agreed to between the parties or awarded by an Interest Arbitration Board.
- (d) No employee shall lose existing sick leave credits as a result of the permanent or temporary transfer from one status or position to another.

L.11.4 Cumulative Sick Leave Payout on Retirement, Termination, or Death

This provision shall apply for those employees who have cumulative sick leave to their credit, but is not applicable when a bargaining unit employee

covered by the former CUPE Local 576 Collective Agreement as of the date of ratification or award of this Agreement is terminated for just cause.

- (a) Upon the completion of five (5) but less than ten (10) years' service an employee upon the termination of employment shall be paid 50% of the unused portion of his sick leave credit. Payment shall be at the rate of pay earned at the time of termination and shall not exceed sixty (60) working days.
- (b) Upon the completion of ten (10) but less than fifteen (15) years' service, an employee upon termination of his employment shall be paid 50% of the unused portion of his sick leave credit. Payment shall be at the rate of pay earned at the time of termination and shall not exceed 120 working days.
- (c) Upon the completion of fifteen (15) years' service, an employee upon termination of his employment shall be paid 50% of the unused portion of his sick leave credit. Payment shall be at the rate of pay earned at the time of termination and shall not exceed 180 working days.
- (d) Upon the death of an employee, the estate shall be entitled to payment as outlined in clauses (a), (b) and (c).
- (e) Permanent employees on retiring in accordance with existing regulations shall be entitled to retirement leave to the extent of sick leave at their credit, up to a maximum of 180 working days. Retirement leave may be taken in the form of an equivalent cash out taken upon retirement or it may be taken in the form of paid leave to be taken immediately prior to the date of retirement. Compulsory retirement age for all employees is 65.

ARTICLE L.12 - WORKERS' COMPENSATION

L.12.1 Worker's Compensation/Modified Work

The Hospital will notify the Local Union of the names of any employees represented by the Union whom are off work as a result of a work-related injury.

The Hospital agrees to provide the employee with a copy of Workplace Safety and Insurance Board Form 7 at the same time it is sent to the W.S.I.B.

When it is medically determined that an employee is unable to return to the full duties of his or her position because of disability, the Hospital will meet with a representative of the Local Union together with the employee

to discuss the circumstances surrounding that employee's return to suitable work.

ARTICLE L.13 - RPN SKILL UTILIZATION

L.13.1 RPN Skill Utilization

The Hospital undertakes to encourage Registered Practical Nurses (RPN's) to upgrade their skills to the present level of those being acquired by graduating RPN's. Further, the Hospital will, where practicable, encourage and permit the utilization of the upgraded skills.

Should the Hospital require those skills on the work units, the Hospital will pay for attendance at such training at regular wages and will also pay for tuition and course materials.

ARTICLE L.14 – PARKING

L.14.1 Parking Privileges

The Hospital agrees to provide pro-rated refunds to employees on vacation or other authorized leaves of thirty (30) consecutive days or more provided that the employee makes application in writing to the Hospital. Employees who exercise this right will continue to enjoy parking privileges in the same parking area designated for their use upon their return to work.

Employees who are on vacation or authorized leaves of absence of less than thirty (30) consecutive days, may assign their parking pass and parking privilege during the period of their absence to another employee with whom they usually commute provided that the employee makes application in writing to the Hospital at least two weeks in advance.

L.14.2 Union Parking Passes

The Hospital shall provide three (3) parking passes to the Local Union at the Employee rate which use shall be limited to three (3) parking spaces at any given time by Local Union representatives. The Hospital will bill the Union on a monthly basis and the Union will reimburse the Hospital within thirty (30) days of being billed.

ARTICLE L.15 – STATIONARY AND OPERATING ENGINEERS

L.15.1 Civic Campus

This Article applies to shift workers assigned to Boiler Room operations at the Civic Campus only and does not apply to other CUPE Local 4000 members. The provisions of this Article shall prevail over other provisions of the Collective Agreement.

The assignment of personnel shall be governed by the Operating Engineers Act.

The Master Schedule shall be as per Appendix “A”.

Shift changes will occur at 06:30 and 18:30 hours.

The Maintenance 2nd Class Engineer will remain on standby from 06:30 hours Friday to 06:30 the following Friday. The Maintenance 3rd Class Engineer will remain on standby from 18:30 hours on Friday to 18:30 the following Friday.

Other personnel will remain on standby as per the schedule in Appendix “A”.

When an employee is on vacation, other employees in the same work occupation will be working or on standby as necessary for full coverage.

Any two persons desiring to exchange shifts must ask permission in writing at least two (2) days in advance and on the days Monday through Thursday inclusive.

All work performed under the 12 hours shift schedule as included in Appendix “A” shall be paid at straight time.

All work in excess of 12 hours on any shift shall be paid at the overtime rate.

Subject to overtime provisions, any time worked within the 12 hour schedule on any statutory holidays shall be paid for at the rate of time and one-half for the hours worked in addition to 8 hours for the statutory holiday.

Due to the nature of the 12 hour shift, continuous standby is necessary and mandatory to the acceptance of this schedule. No standby compensation will be paid for normal standby duties.

When an employee is required to change shifts, twelve (12) hours will elapse between the first and second shifts. If, however, an employee is required to work on a second shift in less than twelve (12) hours after finishing the first shift, the employee shall be paid at overtime rates for the period worked before the twelve (12) hours have elapsed. It is also understood that sixteen (16) hours must elapse between the ending of the second shift and the beginning of the third shift. If it is necessary to bring an employee of a third shift before the expiry of sixteen (16) hours, the employee will be paid the overtime rate for the whole third shift.

L.15.2 General Campus

This Article applies to shift workers assigned to Boiler Room operations at the General Campus only and does not apply to other CUPE Local 4000 members. The provisions of this Article shall prevail over other provisions of the Collective Agreement.

The assignment of personnel shall be governed by the Operating Engineers Act.

The normal daily working schedule shall be composed of a shift of eight (8) consecutive hours including a thirty (30) minute paid meal period and/or twelve (12) consecutive hours including a paid meal period of forty-five (45) minutes as dictated by the Master Schedule attached as Appendix "B".

All work performed in accordance with the 12 and 8 hour shift Master Schedule shall be paid at the straight time hourly rate of pay.

All work performed in excess of a 12 or 8 hour shift in the Master Schedule or in excess of eighty (80) hours in a two week pay period shall be paid at the overtime rate.

Where an employee's schedule needs to be modified from the Master Schedule and the total number of hours in a two week pay period is less than eighty (80) hours, the hours he is short shall be made up as an extra eight (8) hour shift with excess hours in the pay period being paid at the overtime rate.

An employee required to work on a statutory holiday shall receive two and one-half (2½) times his regular straight time hourly rate for all regular hours worked on that day. If the employee is required to work additional hours following his full shift on that day, or called back to work on an overtime basis, the employee shall receive three (3) times his regular straight time hourly rate for such additional hours worked on the statutory holiday. The difference between the number of regular hours worked on

the statutory holiday and the lieu day equivalent will be paid at his straight time hourly rate.

For the purpose of replacing absent workers as per Appendix “B”:

- (a) Bb will replace BCC for vacations, union leave, bereavement leave, sick leave and parental leave.
- (b) BEO(m) and BEO(t) will replace Bb when latter is called to replace BCC or on holidays.

BEO(r) will replace:

- (a) Bb when BEO(m) or BEO(t) are on vacation
- (b) BCC when Bb is on vacation or Bb cannot replace BCC because of overlapping shifts.
- (c) BCC for 8 hour relief shifts on Wednesdays

Replacing a BCC in the event of a one day sickness the order of call back will be:

- (a) Off duty BCC's
- (b) Off duty BEO

Replacing a BCC on Wednesday 07:00 to 15:00 shift the order of call back will be:

- (a) BCC(D) Thursday
- (b) BCC(n) Thursday
- (c) BCC(e) Wednesday (16 hours)

Replacing a BEO in the event of a one day sickness the order of call back will be:

- (a) The most senior BEO scheduled on that day on maintenance or pneumatic tube duty to replace the entire shift
- (b) The most senior BEO not scheduled to work that day
- (c) The most senior BCC not scheduled to work that day

No more than two employees unless operational requirements allow a greater number employed as BCC or BEO may be on vacation at a given time.

In the event of a layoff, BCC's may displace BEO's with less bargaining-unit-wide seniority and BEO's may displace BCC's with less bargaining-unit-wide seniority. The qualifications, duties and responsibilities of Building Control Centre Operators and Building Equipment Operators are as per Appendix "C", "D", and "E" of this Collective Agreement. The parties agree that those employees presently occupying such positions will not be dismissed or demoted for lack of the qualifications described unless the demotion or dismissal is related to loss of an existing qualification, job redundancy or dismissal for just cause. For the purpose of newly hired employees and promotions, all qualifications and conditions stipulated in the Appendices shall apply.

L.15.3 Riverside Campus

This Article applies to shift workers assigned to Boiler Room operations at the Riverside Campus only and does not apply to other CUPE Local 4000 members. The provisions of this Article shall prevail over other provisions of the Collective Agreement.

The assignment of personnel shall be governed by the Operating Engineers Act.

The Master Schedule shall be as per Appendix "F".

L.15.4 Employment in Plant Operations and Maintenance

Due to the type of work carried out, bargaining unit employees employed in Plant Operations and Maintenance shall only be employed on a full-time basis.

The Employer may assign bargaining unit employees to work at the various campuses of the Hospital. A multi site workforce allows the Employer to create contracting in of maintenance work being performed by contractors when it is practicable and cost effective.

ARTICLE L.16 - ELECTIONS

L.16 Provincial Elections

On the occasion of a Provincial election, be it Ontario or Quebec, employees qualified to vote will be entitled to time off without loss of salary as specified in the Ontario Provincial Election Act.

ARTICLE L.17 - COMPENSATION

L.17.1 Annual Increments

Subject to other provisions of the Collective Agreement, annual increments will become effective the first day following completion of one full year of service from the employee's date of employment or from the employee's last annual increment.

L.17.2 Pay Day

The Hospital shall pay all bargaining unit employees by direct bank deposit to the banking institution of the employee's choice no later than 00:00 hours every alternate Friday for all monies owing to them arising from their employment for the fourteen (14) calendar day period ending at midnight on the previous Saturday.

In the event of an occurrence which renders payment by direct bank deposit unavailable to an employee(s), the Employer shall pay its employees by cheque within twenty-four (24) hours of the pay day.

L.17.3 Payment on Severance

Employees severing employment with the Hospital shall be paid all monies owing to them arising from their employment on the pay day of the pay period which encompasses their last day of work. Vacation entitlement utilized but not vested in the employee at the time of termination will be deducted from his final pay.

Subject to the applicable legislation, employees are entitled to arrange in advance for the transfer of severance monies into an RRSP or salary continuation up to the extent of the monies owing.

Hospital uniforms, keys, employee identification card and other Hospital property in the possession of an employee must be returned to the Hospital prior to the above mentioned payday. Failure to do so will result in the replacement value of such articles being deducted from the employee's pay.

L.17.4 Pay Stubs

The day prior to pay day, the Employer shall issue to each bargaining unit employee a pay stub with a detailed description of all monies paid and deductions. The employee's S.I.N. number and bank account or branch numbers shall not appear on the pay stubs.

L.17.5 Change in Compensation

Subject to other provisions, all changes in salary, whether as a result of promotion, demotion, reclassification, attainment of a service anniversary or a general increase shall become effective at the start of the next pay period following such occurrence and shall be retroactive to the date of the occurrence.

L.17.6 Standby/Transportation

(applies to full-time and regular part-time employees only)

An employee called into work while on standby, shall be reimbursed for taxi fare to the maximum amount of \$14 one way. If the employee uses his personal automobile he shall be paid thirty-five (\$0.35) cents per kilometer from home to work and back to a maximum of fourteen dollars (\$14) one way. Where the employee claims reimbursement for taxi fare the employee will provide the Hospital proof of payment of such fare.

ARTICLE L.18 - HOLIDAYS

L.18.1 Paid Holidays

The twelve (12) paid holidays referred to in Article 16.01 are as set out below:

New Year's Day	Civic Holiday
Heritage Day (2nd Monday of February)	Labour Day
Good Friday	Remembrance Day
Easter Monday	Thanksgiving Day
Victoria Day	Christmas Day
Canada Day	Boxing Day

A lieu day off with pay pursuant to Article 16.03 will be taken at a time mutually agreed upon between the employee and the Hospital. The employee's request to take a lieu day off with pay on a day of his choice shall not be unreasonably denied. Lieu days off with pay not taken prior to the end of the fiscal year in which the statutory holiday occurred will be paid by the Hospital to the employee on the last pay day of the fiscal year.

Notwithstanding the preceding, an employee may take lieu days off with pay for Good Friday and Easter Monday after the end of the fiscal year but no later than forty-five (45) days after Easter Monday.

L.18.2 Holiday Pay Regular Part-Time

Notwithstanding any provision to the contrary, a regular part-time employee described in Article 18.04 (b) and (c) shall enjoy the entitlements under Articles 16.01, 16.02 and 16.03 as herein amended for as long as they maintain their permanent status in their current position. Notwithstanding, if such an employee is displaced from his current position, he shall have the option of continuing to be grandparented with the entitlements under this and other related provisions.

A regular part-time employee described in Article 18.04 (b) and (c) who qualifies under 16.02 will receive payment as follows:

- (a) if the employee works on the holiday - payment as per 16.03;
- (b) if the employee is regularly scheduled to work on the holiday but does not work - his regular working hours for the day.
- (c) if the employee is not regularly scheduled to work on the holiday and does not work - a prorate of regular full time hours.

All of the terms and conditions of this agreement shall be binding and continue in effect and shall continue from year to year unless either party gives written notice to the other party of its desire to bargain for amendments within ninety (90) days prior notice to the termination date of September 28, 2006.

Signed and dated in Ottawa, Ontario, this 20th day of December, 2005.

For the “Union”

Original signed by:

Richard Gauthier

Richard Gauthier
CUPE National Representative

Dianne Lavoie

Dianne Lavoie
President, Local 4000

Lou Burri

Lou Burri
1st Vice-President (Acting),
Recording Secretary, Local 4000

Michael Lajeunesse

Michael Lajeunesse
Executive Chief Steward, Local 4000

Bob Heim

Bob Heim
Treasurer, Local 4000

Lorna Boda

Lorna Boda
2nd Vice-President, Unit "A", Local 4000

Greg Isenor

Greg Isenor
2nd Vice-President, Unit "B", Local 4000

Diane L. Séguin

Diane L. Séguin
2nd Vice-President, Unit "C", Local 4000

For the “Employer”

Original signed by:

Rona Hamilton

Rona Hamilton
Director, Employee Relations

Rebecca Edmonds

Rebecca Edmonds
Senior Employee Relations Consultant

Mark Crichton

Mark Crichton
Employee Relations Officer

Brock Marshall

Brock Marshall
Director, Engineering Operations

Shirley Gay

Shirley Gay
Clinical Director

John Gruno

John Gruno
Director, Hotel Services

Guy Morency

Guy Morency
Manager, Cardiac Imaging

Glendon Farley

Glendon Farley
Operations Manager, Distribution,
Transportation and Supply

Stéphane Lalonde

Stéphane Lalonde
2nd Vice-President, Unit "D", Local 4000

2nd Vice-President, Unit "E", Local 4000

Michel Desjardins

Michel Desjardins
Member at Large, Local 4000

tp
cope 491
December 14, 2005

LETTER OF UNDERSTANDING #1

Re: Testing and Interviews for Job Applicants

The parties agree that the following issues may be appropriately referred to a Labour Management Committee:

- Testing requirements for job applicants
- Determination of equivalent qualifications
- Job interview process
- Computer skills

Discussions between the parties on these topics shall be for the purpose of identifying the respective concerns of the parties to achieve a mutually satisfactory resolution.

Such discussions shall not prevent the Union or its members from exercising their rights under Article 7 of the Collective Agreement.

LETTER OF UNDERSTANDING #2

Re: Catering General Campus

The parties agree to renew the Memorandum of Agreement between the former Ottawa General Hospital and CUPE Local 1657 signed and dated March 10th, 1998, for the term of this Collective Agreement.

LETTER OF UNDERSTANDING #3

Re: Implementation Part-time Hours of Work

The Hospital shall provide regular part-time employees at the General Campus, and where required at the Riverside Campus, written confirmation of the normal hours of work of their position. It is understood that, subject to other provisions, such written confirmation shall not constitute a guarantee of hours of work. A copy of such document provided to the employee shall also be provided to the Union. Where the employee has reason to believe that the information provided may be inaccurate, the parties shall meet as soon as is practicable to review and resolve such issue.

LETTER OF UNDERSTANDING #4

Re: Grand-parenting Part-time Hours

The parties agree to grandparent the employees defined under Article 2.03 who posted into or otherwise contracted into a predetermined work schedule which exceeds the definition in Article 14.01(b) of the Collective Agreement prior to April 1, 1999.

LETTER OF UNDERSTANDING #5

Re: Telework

The parties agree that Letters of Understanding with respect to Telework in effect as of the date of ratification of this agreement will continue to be in effect during the term of this Collective Agreement.

LETTER OF UNDERSTANDING #6

Re: Extended Shifts

The parties hereto agree that extended shifts of less than eleven and one-quarter (11.25) hours in effect as of September 12th 2003 are grand-parented and further agree that no new extended shifts of less than eleven and one-quarter (11.25) hours will be introduced.

LETTER OF UNDERSTANDING #7

Re: Apprenticeship Programme

The parties agree that within six months of the signing of this Agreement they will meet to review the recommendations made by the Central parties regarding apprenticeship programs.

LETTER OF UNDERSTANDING #8

Re: Orientation or Training Period

During an orientation or training period which exceeds thirty (30) hours per week, a part-time employee including a casual employee will maintain his status, however, for the purpose of Article 14.01 he shall be deemed to be a full-time employee. It is understood that during an orientation or training period the employee being trained or orientated shall normally be in addition to the normal complement of employees and usually accompany another employee who normally performs the work.

APPENDIX "A"

Boiler Room Yearly Calendar 2000

Template

	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	
	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	
	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	
	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	M	M	M	▼
	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	
	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	
2000/01/08 to 2000/02/11	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
2000/02/12 to 2000/03/17	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
2000/03/18 to 2000/04/21	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
2000/04/22 to 2000/05/26	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
2000/05/27 to 2000/06/30	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
2000/07/01 to 2000/08/04	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	
2000/08/05 to 2000/09/08	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	
2000/09/09 to 2000/10/13	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
2000/10/14 to 2000/11/17	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
2000/11/18 to 2000/12/22	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
2000/12/23 to 2001/01/26	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	
	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	
	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	
	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼	
	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	

- C = On Call (24 hours)
- CD = On Call for days (12 hours)
- CN = On Call for nights (12 hours)
- d = Half Days
- n = Half Nights
- D = (06:30 to 18:30)
- N = (18:30 to 06:30)
- M = (08:00 to 16:00)
- V = Vacations
- ▼ = Day Off

APPENDIX "B"

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S			
BCC	D	D			n	N				D	e			N	N	N			D	D				N	N			D			
BCC			N	N			D	D	D			n	N				D	e			N	N	N			D	D				
BCC	N	N			D	D				N	N			D	D	D			n	N				D	e			N			
BCC			D	e			N	N	N			D	D				N	N			D	D	D			n	N				

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S			
BEO	b	B			B	B				B	B			B	b	B			B	B			B	B			B				
BEO			B	B			B	b	B			B	B				B	B			B	b	B			B	B				
BEO(m)		M	M	M	M	G			M	M	M	M	M			M	M	M	M	M			M	M	M	M	M	G			
BEO(t)		T	T	T	T	T			T	T	T	T	G			T	T	T	T	T			T	T	T	T	T				
BEO(r)		M	M	r	M	M			M	M	r	M	M			M	M	r	M	G			M	M	r	M	M				

- D = 0700 – 1900
- N = 1900 – 0700
- e = 1500 – 2300
- n = 2300 – 0700
- M = 0730 – 1530
- b = 0700 – 1500
- T = 0730 – 1530
- G = 2300 – 0700
- r = 0700 – 1500
- B = 0700 – 1900

APPENDIX “C”

BUILDING CONTROL CENTRE OPERATOR (2)

Job Summary

Responsible to the Manager Plant Operation, responsible for the continued operation and supervision of the Building Automation System and all other related equipment.

Minimum Qualifications

- Grade 12 or better
- Stationary Engineer Second Class or equivalent
- Minimum five (5) years experience in the operation and maintenance of H.V.A.C., other systems controlled through Computerized Building Automation System, pneumatic tube systems, fire alarm system. Computer (PC) environment experience is an asset, other relevant experience will be considered.

Duties and Responsibilities

- Operates the Building Automation System and other life support systems, interprets readings and indications and takes appropriate action.
- Records, in log book provided, where required, all pertinent operating data, viz. Pressure, temperature, humidity, KWH, as dictated.
- Tests equipment such as the standby diesel generators, life safety systems and records pertinent operating data in the log book provided.
- Outside normal working hours, receives off-hour requests for service, investigates, takes corrective action. Initiates further action as required.
- Supervises the work of Building Equipment Operator 2 (B.E.O. 2).
- Performs other related duties as required.
- Keeps informed, observes and practices all safety rules, regulations, and protocols.

APPENDIX “D”

BUILDING EQUIPMENT OPERATOR (2)

Job Summary

Responsible to the Plant Operation Manager and B.C.C. 2

Minimum Qualifications

- Grade 12 or better
- Stationary Engineer Third Class or equivalent
- Minimum three (3) years experience in the operation and maintenance of H.V.A.C. equipment, other systems controlled through Honeywell Graphic Central, pneumatic tube systems, fire alarm systems. Computer (PC) environment experience is an asset, other relevant experience will be considered.

Duties and Responsibilities

- Verifies all operating equipment for proper operation and initiates with B.C.C. 2 corrective action to be taken when required.
- Familiarizes himself with the operation of all systems.
- Answers all calls issued to him by the B.C.C. 2.
- Records, in log book provided, where required, all pertinent operating data, viz. Pressure, temperature, humidity, KWH, as dictated.
- Upon request replaces the B.E.O. 3.
- Performs preventive maintenance tasks on equipment as requested.
- Performs other related duties as requested.
- Keeps informed, observes and practices all safety rules, regulations, and protocols.

APPENDIX “E”

BUILDING EQUIPMENT OPERATOR (3)

Job Summary

Responsible to the Plant Operation Manager and B.C.C. 2

Minimum Qualifications

- Grade 12 or better
- Stationary Engineer Second Class or equivalent
- Minimum three (3) years experience in the operation and maintenance of H.V.A.C. equipment, other systems controlled through Honeywell Graphic Central, pneumatic tube systems, fire alarm system. Computer (PC) environment experience is an asset, other relevant experience will be considered.

Duties and Responsibilities

- Verifies all operating equipment for proper operation and initiates with B.C.C. 2 corrective action to be taken when required.
- Familiarizes himself with the operation of all systems.
- Answers all calls issued to him by the B.C.C. 2
- Record, in log book provided, where required, all pertinent operating data, viz. Pressure, temperature, humidity, KWH, etc.
- Replaces the B.C.C. 2 for planned absences when prescheduled
- Performs preventive maintenance tasks on equipment as requested.
- Performs other related duties as required.
- Keeps informed, observes and practices all safety rules, regulations, and protocols.

APPENDIX "F"

**Riverside Hospital of Ottawa
Engineers Monthly Shift Schedule for 12 HR.**

Month *May* Year *00*

**Please note any changes must be initialled by department manager.*

Time of Day	M	T	W	Th	F	S	S	M	T	W	Th	F	S	S	M	T	W	Th	F	S	S	M	T	W	Th	F	S	S	M	T	W	
Date of Day	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Shift Changes																																
Roger Lesperance	D		N	N				D	D			N	N	N			D	D				N	N			D	D	D				N
Shift Changes																																
Richard Paradis		D	D	D				N	N			D	D	D			N	N				D	D			N	N	N				D
Shift Changes																																
Waclaw Tworzydlo	N	N			D	D	D			N	N				D	D			N	N	N			D	D				N	N		
Shift Changes																																
Gary Gogan	D	D			N	N	N			D	D				N	N			D	D	D			N	N				D	D		
Shift Changes																																
Relief Engineer																																

APPENDIX “G”

Memorandum of Agreement

between

**The Canadian Union of Public Employees
and its Local 4000
(the “Union”)**

and

**The Ottawa Hospital/L’Hôpital d’Ottawa
(The “Hospital”)**

Bargaining – MOL File #00-0411

Subject to the ratification of this Agreement by their respective principals, the parties hereto agree to the following as the settlement of all issues between them for the purpose of entering into a Collective Agreement between them:

1. All hourly wage rates for all job classifications shall be increased retroactively as follows:
 - (a) Effective April 1, 1996, a 2% increase to their hourly rate of pay,
 - (b) Effective April 1, 1997, a 1% increase to their hourly rate of pay,
 - (c) Effective September 29, 1997, a 0.5% increase to their hourly rate of pay,
 - (d) Effective April 1, 1998, a 1% increase to their hourly rate of pay,
 - (e) Effective September 29, 1998, a 1% increase to their hourly rate of pay,
 - (f) Effective April 1, 1999, a 1% increase to their hourly rate of pay,
 - (g) Effective September 29, 1999, a 1% increase to their hourly rate of pay, and,
 - (h) Effective September 29, 2000, a 2% increase to their hourly rate of pay.
2. Notwithstanding #1 above, the hourly wage rates of the job classifications and positions previously covered by the terms of the ICTU Local 6 Collective

- Agreement(s) which expired March 31, 1998, will not have their hourly wage increased in accordance with 1(a), (b) and (c).
3. Notwithstanding #1 above, the hourly wage rates of the job classifications and positions previously encompassed within the scope of the predecessor CUPE Local 3997 bargaining unit which joined CUPE in May 1997, will not have their hourly wage rates increased in accordance with 1(a) and (b) above.
 4. Notwithstanding #1 above, the hourly wage rates of the job classifications and positions previously covered by the terms of an OPSEU Collective Agreement which expired on March 31, 1999, will not have their hourly wage rates increased in accordance with 1(a) to (e) above.
 5. Notwithstanding #1 above, the hourly wage rates of the job classifications and positions previously covered by the terms of the CUPE Local 883 Collective Agreement and which have already been increased in accordance with 1 (a) to (g) above, will only have their hourly wage rates increased in accordance with 1(h) above.
 6. Employees and former employees whose hourly wage rates were not properly increased in accordance with the Mitchnik Award for LICO employees will have their hourly wage rates increased in accordance with 1(a) to 1(h), however, lump sum payments paid to such employees subsequent to March 31, 1996, in lieu of increased hourly wage rates in accordance with the Mitchnik Award, will be deducted from the amount of retroactive pay to which they are entitled as a result of 1(a) to 1(h).
 7. Effective December 16, 1999, the date CUPE served notice to bargain, the hourly wage rates of job classifications and positions whose core duties, responsibilities and educational requirements are substantially the same or similar and whose hourly wage rates are different shall be increased to the highest hourly rate of pay among them.
 8. All job classifications and positions except those described in #7 above, will be evaluated by a Joint Job Evaluations Committee comprising of an equal number of Union and Hospital representatives. Such Committee will evaluate such job classifications and positions by utilizing the modified SKEW job evaluation plan previously utilized at the former Civic Hospital, and will establish the relative value of such job classifications and positions in relation to those of job classifications and positions described in #7. Any hourly wage rate increase(s) shall be retroactive to December 16, 1999. Time spent attending meetings of such Committee will be deemed time worked.
 9. No later than thirty (30) days following the date of ratification of this agreement, the parties shall name their respective nominees to an arbitration board and their respective nominees shall seek the selection of a chair to the arbitration board

and the setting aside of dates to hear any disputes which may arise as a result of #7 and #8 above and any other implementation disputes which may arise in the implementation of this Memorandum of Agreement. Such Board shall be constituted in accordance with the Hospital Labour Disputes Arbitration Act and shall exercise the powers conferred to a Board duly constituted under such Act. The parties shall do their utmost to have hearings held before such Board no later than May 31, 2001, for disputes which may arise as a result of #7 above, and no later than November 30, 2001, for disputes which may arise as a result of #8 above.

10. All hourly wage rate increases pursuant to #1 to #6 above shall be implemented on the payday of December 1st, 2000.
11. All retroactivity pursuant to #1 to #6 above shall be paid to employees for the period from April 1, 1999, to December 1st, 2000, on the pay day of December 15th, 2000, by separate payment accompanied by a written statement of the method of calculation, the gross amounts paid and the amount of deductions. Subject to federal legislation, employees will be entitled to arrange in advance for the transfer of any retroactivity into an RRSP.

All retroactivity for the period prior to April 1, 1999, shall be paid no later than October 1, 2001, with the method of payment as previously described above.

12. An employee is only eligible for such retroactive payment as described herein if he/she is actively employed by the Hospital on October 2, 2000 and is a member of the CUPE bargaining unit on such date.
13. No later than twenty-one (21) days following the date of ratification of this Memorandum of Agreement, the Hospital shall provide to the Union, for verification of its accuracy, a copy of the wage schedule incorporating all of the hourly wage rates as described in #1 to #6 and which will appear in Wage Schedule "A" of the Collective Agreement. It is understood that such wage schedule shall subsequently be amended in accordance with #7 and #8 above, at which time the Hospital shall provide to the Union a copy of the amended wage schedule of the Collective Agreement for verification of its accuracy by the Union. It is understood that any disputes as to the accuracy of the wage schedule and subsequently amended wage schedule(s) shall be arbitrable before the Board constituted pursuant to #9 above.
14. All of the provisions appended to this Memorandum of Agreement shall become effective on the date following ratification, and shall be incorporated into and form part of the renewal Collective Agreement which shall be executed by the parties in accordance with Article L.2.14 appended to this Agreement.

The parties agree to recommend ratification of this Memorandum of Agreement by their respective principals no later than fourteen (14) days following the date of signing of this Agreement.

All of the terms and conditions of this agreement shall be binding and continue in effect and shall continue from year to year unless either party gives written notice to the other party of its desire to bargain for amendments within ninety (90) days prior notice to the termination date of September 28, 2001.

Signed and dated in Ottawa, Ontario, this 2nd day of October, 2000.

For the “Union”

Jean-Marc Bézaire
National Representative

Mike Lajeunesse
President, Local 4000

Diane Séguin-Philippe
1st Vice-President, Local 4000

Wim Borst
Executive Chief Steward, Local 4000

Mike Francis
2nd Vice-President, Unit 1, Local 4000

Dianne Lavoie
Acting 2nd Vice-President
Unit 2, Local 4000

Raymond Lalonde
2nd Vice-President, Unit 3, Local 4000

Pat Pinches
2nd Vice-President, Unit 4, Local 4000

Melville Dell
2nd Vice-President, Unit 6, Local 4000

Lou Burri
Member at Large, Local 4000

For the “Employer”

Jean-François Brunelle

Marian Neeson
Labour Relations Officer

Robert Jones
Labour Relations Officer

Paula Doering
Clinical Director Medicine

Mike Fry
Director SPD

Susan Blakeney
Clinical Manager, Riverside

Mimi Davies
Director Nutrition and Food Services

Yvon Létourneau
Director Hotel Services

Jack Gustafson
Director Telecommunications

Brock Marshall
Director Operations

Rob Driskell
Member at Large, Local 4000

Pat Eaton
Director Admitting/Patient Registration

Marc Lauzon
Member at Large, Local 4000

APPENDIX “H”

REGULATED HEALTH PROFESSIONS ACT (RHPA)

Workload Review Form

Employees to complete every section

Date/Time of Occurrence _____

Date Form Submitted to Employer _____

Site/Location _____ Department/Unit _____

Type of Work Being Performed _____

Number of Staff on Duty _____ Usual Number of Staff on Duty _____

I/We the undersigned, believe that I was/we were given an assignment that was excessive or inconsistent with quality patient care and/or created an unsafe working environment for the following reasons. (Provide brief description of problem/assignment below):

To correct this problem, I/we recommended:

Name/Title of Immediate Supervisor Notified:

Date/Time of Notification:

Response:

Signature of Employee(s) & Printed Name(s) on Line Below:

I/we do not agree with the resolution of my concern.

APPENDIX “I”

WAGE SCHEDULE

The Wage Schedule is to be appended to the Collective Agreement once finalized by the parties.

Wage increases:

September 29, 2004	1.5%
April 1, 2005	1.5%
September 29, 2005	1.5%
April 1, 2006	1.0%

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE**

**et sa section locale 4000
(ci-après appelée "le Syndicat")**



et

**L'HÔPITAL D'OTTAWA
(ci-après appelé "l'Employeur")**



**The Ottawa Hospital | L'Hôpital
d'Ottawa**

Expire le 28 septembre, 2006

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 - INTRODUCTION	1
1.01 – Préambule	1
1.02 – Pronoms féminins et masculins	1
ARTICLE 2 - DÉFINITIONS	1
2.01 – Personne employée temporaire	1
2.02 – Engagement à temps partiel	2
2.03 – Personne employée régulière à temps partiel	2
2.04 – Personne employée occasionnelle	2
2.05 – Personne employée à temps complet	2
ARTICLE 3 - RELATIONS	2
3.01 – Pas de discrimination	2
ARTICLE 4 - GRÈVES ET LOCK-OUT	3
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE	3
5.01 – Feuilles T4	3
5.02 – Avis au Syndicat	3
5.03 – Entrevue avec les personnes employées	3
5.04 – Aucune autre entente	4
ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE ET COMITÉS	4
6.01 – Activités syndicales sur les lieux ou accès aux lieux	4
6.02 – Comité syndical-patronal	4
6.03 – Comité de négociation local	5
6.04 – Comité de négociation central	5
6.05 – Délégués syndicaux	6
6.06 – Comité de griefs	7
ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	7
ARTICLE 8 - ACCÈS AUX DOSSIERS	11
8.01 – Accès aux dossiers personnels	11
8.02 – Effacement du dossier	11

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ	12
9.01 – Période d’essai	12
9.02 – Définition d’ancienneté et de service	12
9.03 – Perte d’ancienneté et de service	12
9.04 – Conséquence des congés	13
9.05 – Affichage des emplois	14
9.06 – Transfert et ancienneté en dehors de l’unité de négociation	16
9.07 – Transfert de l’ancienneté et du service	16
9.08 – Avis et Comité de redéploiement	17
9.09 – Licenciement et rappel au travail	20
9.10 – Avantages en cas de mise à pied	22
9.11 – Recyclage	22
9.12 – Indemnités de départ	24
9.13 – Transférabilité du service	24
9.14 – Changements technologiques	25
9.15 – Responsabilité professionnelle	25
ARTICLE 10 - SOUS-TRAITANCE	26
10.01 – Sous-traitance	26
10.02 – Reprise du travail en régie	26
ARTICLE 11 - TRAVAIL DE L’UNITÉ DE NÉGOCIATION	27
11.01 – Travail de l’unité de négociation	27
11.02 – Bénévoles	27
ARTICLE 12 - CONGÉS AUTORISÉS	27
12.01 – Congé personnel	27
12.02 – Congé pour activités syndicales	28
12.03 – Poste à temps complet au sein du Syndicat	28
12.04 – Congé de deuil	29
12.05 – Fonction de juré et de témoin	29
12.06 – Congé de maternité	30
12.07 – Congé parental	32
12.08 – Congé éducation	34
12.09 – Programme de congé prépayé	34
12.10 – Congé spécial	36
12.11 – Congé familial pour raison médicale	38
ARTICLE 13 - CONGÉ DE MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL ET INVALIDITÉ	38
13.01 – Régime d’assurance maladie	38
13.02 – Rémunération dans les cas d’accident du travail	40

13.03 – Paiement en attente d’une décision concernant les demandes de prestations à la CSPAAT (TC)	40
ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL	41
14.01 – Heures de travail quotidiennes et hebdomadaires	41
14.02 – Périodes de repos	42
14.03 – Périodes de repos supplémentaires	42
ARTICLE 15 - PRIMES	42
15.01 – Définition du taux de salaire normal	42
15.02 – Définition d’heure supplémentaire	42
15.03 – Majoration pour heures supplémentaires	42
15.04 – Congé compensatoire pour les heures supplémentaires	43
15.05 – Indemnité de présence	43
15.06 – Rappel au travail	43
15.07 – Indemnité de disponibilité	43
15.08 – Transfert temporaire	44
15.09 – Primes de quart et de fin de semaine	44
ARTICLE 16 - CONGÉS FÉRIÉS	45
16.01 – Nombre de congés fériés	45
16.02 – Définition de l’indemnité de jour férié et facteurs d’admissibilité	45
16.03 – Rémunération les jours fériés	46
16.04 – Paiement des heures supplémentaires un jour férié	46
ARTICLE 17 - VACANCES	46
17.01(a) – Droit aux vacances, facteur d’admissibilité et calcul du paiement	46
17.01(b) – Droit aux vacances pour les personnes employées à temps partiel, facteur d’admissibilité et calcul du paiement	47
17.02 – Travail pendant les vacances	49
17.03 – Maladie pendant les vacances	49
17.04 – Deuil pendant les vacances	49
ARTICLE 18 - SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	50
18.01 – Avantages garantis	50
18.02 – Changement d’assureur	52
18.03(a) – Régime de retraite	52
18.03(b) – Indemnité de retraite	53

18.04 – Avantages sociaux pour les personnes employées à temps partiel	54
ARTICLE 19 - RÉMUNÉRATION	55
19.01(a) – Classification d’emploi	55
19.01(b) – Description d’emploi	56
19.02 – Affectation des tâches d’une autre classification	57
19.03 – Promotion à une classification supérieure	57
19.04 – Progression du personnel régulier à temps partiel et personnel occasionnel sur l’échelle salariale	57
19.05 – Transfert à une classification inférieure	58
ARTICLE 20 - COMITÉ CONSULTATIF FISCAL	58
ARTICLE 21 - DURÉE	58
21.01 – Durée	58
21.02 – Négociation centrale	59
LETTRE D'ENTENTE No. 1	60
Utilisation des compétences des infirmières auxiliaires autorisées	
LETTRE D'ENTENTE No. 2	61
Programme pilote d'apprentissage	
LETTRE D'ENTENTE No. 3	61
Caisse fiduciaire mixte de prestations	
LETTRE D'ENTENTE No. 4	62
Transformation dans les soins de santé	
PAGE DE SIGNATURES	63

ARTICLE 1 – INTRODUCTION

1.01 Préambule

L'objectif général de cette entente est d'établir et de maintenir des relations de négociation collective entre l'Hôpital et les personnes à son emploi couvertes par cette entente; de fournir un moyen de communication continu entre le Syndicat et l'Hôpital et le règlement prompt des griefs et le règlement final des conflits et d'établir et de maintenir des salaires, heures de travail et autres conditions d'emploi qui satisfont les deux parties, conformément aux dispositions de la présente entente.

On reconnaît que les personnes employées souhaitent travailler de manière efficiente avec l'Hôpital pour assurer les meilleurs soins et protection de la santé possibles pour les patients.

1.02 Pronoms féminins et masculins

Lorsqu'un pronom féminin est utilisé dans cette entente, il inclut le masculin et vice versa, si le contexte l'exige.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.01 Personne employée temporaire

Des personnes peuvent être embauchées pour une période spécifique n'excédant pas six (6) mois, pour remplacer une personne employée en congé autorisé, en congé en raison d'un accident du travail, d'une invalidité, d'une maladie, d'une invalidité de longue durée ou pour accomplir une tâche particulière et non récurrente. Cette période peut être allongée et comporter six (6) mois supplémentaires avec l'accord mutuel du Syndicat, de la personne employée et de l'Hôpital, ou par décision de l'Hôpital seul jusqu'à douze (12) mois lorsque le congé de la personne remplacée se prolonge jusque là. La période d'emploi de ces personnes n'excédera pas la période de congé de la personne absente. Le renvoi desdites personnes ne doit pas être matière à grief ou arbitrage.

Cette clause n'empêche pas lesdites personnes employées de se prévaloir de la disposition relative à l'affichage des emplois en vertu de la convention collective et toute candidate ou candidat choisi à un poste et ayant terminé la période d'essai obtiendra les crédits d'ancienneté appropriés.

L'Hôpital indiquera aux personnes employées choisies pour remplir les postes temporairement vacants et à la section locale les circonstances ayant engendré les emplois disponibles, et les conditions particulières se rapportant à ladite embauche.

2.02 Engagement à temps partiel

(La clause qui suit ne s'applique qu'aux personnes employées à temps partiel)

L'Hôpital ne refusera pas d'accepter une offre d'une personne employée qui s'engage par écrit à être disponible pour travailler sur une base régulière prédéterminée, uniquement aux fins d'utiliser du personnel occasionnel afin de limiter le nombre de personnes employées régulières à temps partiel.

2.03 Personne employée régulière à temps partiel

Les personnes employées régulières à temps partiel doivent être définies en tant que personnes employées qui travaillent sur une base régulière, conformément à l'article 14.01(b), et qui s'engagent envers l'Hôpital à être disponibles pour travailler sur une base prédéterminée, cette personne employée disposant d'un horaire de travail prédéterminé.

2.04 Personne employée occasionnelle

Une personne employée occasionnelle est embauchée en tant que remplacement et est disponible pour rentrer au travail quand les circonstances l'exigent.

2.05 Personne employée à temps complet

Une personne employée à temps complet possède un horaire de travail régulier correspondant aux heures normales de travail à temps complet telles que définies à l'article 14.01(a).

ARTICLE 3 - RELATIONS

3.01 Pas de discrimination

Les parties s'entendent pour qu'il n'y ait pas de discrimination ni de harcèlement, par le Syndicat ou l'Hôpital, au sens où l'entend le Code des droits de la personne de l'Ontario, contre toute personne employée, fondé sur la race, la croyance, la couleur, l'âge, le sexe, le statut civil, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine, la langue, le statut familial, le

handicap, l'orientation sexuelle, l'affiliation ou l'activité politique ou le lieu de résidence.

L'Hôpital et le Syndicat conviennent également qu'il n'y aura pas d'intimidation, de discrimination, d'ingérence, de contrainte ou de coercition exercée ou pratiquée par l'une ou l'autre des parties ou par leurs représentants ou membres, en raison de l'adhésion ou de la non-adhésion d'une personne employée au Syndicat, à cause de ses activités ou son absence d'activités dans le Syndicat, ou parce qu'elle a exercé ses droits en vertu des dispositions de la convention collective.

Le Syndicat doit recevoir une copie de tout avis écrit donné à une personne employée à l'effet qu'elle pourrait être soumise à une cessation d'emploi ou subir une rétrogradation, un transfert ou une autre répercussion négative pour absentéisme involontaire.

ARTICLE 4 – GRÈVES ET LOCK-OUT

Le Syndicat accepte de ne pas faire la grève et l'Hôpital accepte de ne pas décréter de lock-out tant et aussi longtemps que cette entente sera en vigueur. Les termes "grève" et "lock-out" auront le sens indiqué dans la Loi sur les relations de travail de l'Ontario.

ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Feuilles T4

L'Hôpital remettra à chaque personne employée un feuillet T4 supplémentaire indiquant les cotisations retenues au cours de l'année précédente aux fins de l'impôt sur le revenu.

5.02 Avis au Syndicat

L'Hôpital remettra chaque mois au Syndicat une liste de toutes les embauches, de tous les licenciements, rappels et congédiements au sein de l'unité de négociation.

5.03 Entrevue avec les personnes employées

Pendant sa période d'adaptation, une nouvelle personne employée aura la possibilité de rencontrer un représentant du Syndicat à l'emploi de l'Hôpital pour une période d'au maximum trente (30) minutes sans perte de ses gains habituels.

Des rencontres de ce genre peuvent être arrangées collectivement ou individuellement pour les personnes employées de l'Hôpital dans le cadre du programme d'orientation.

5.04 Aucune autre entente

Aucune personne employée ne devra ou ne pourra conclure d'entente écrite ou verbale avec l'Hôpital ou son (ses) représentant(s) qui contreviendrait aux dispositions de la présente convention.

Aucune personne employée individuelle ou groupe d'employés ne pourra représenter le Syndicat lors de réunions avec l'Hôpital sans l'autorisation du Syndicat.

ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE ET COMITÉS

6.01 Activités syndicales sur les lieux ou accès aux lieux

Le Syndicat accepte que ni lui, ni ses dirigeants, agents, représentants et membres ne feront de la sollicitation auprès des membres, tiendront des réunions ou toute autre activité syndicale sur les lieux de l'Hôpital ou pendant les heures de travail sans l'approbation préalable de l'Hôpital, sauf ce qui est expressément prévu dans la présente convention. Une telle approbation ne sera pas refusée sans motif valable.

6.02 Comité syndical-patronal

Lorsque les parties s'entendent mutuellement à l'effet qu'il y a des questions de préoccupation et d'intérêt mutuels dont il serait avantageux de discuter au cours d'une réunion du Comité syndical-patronal pendant la durée de la présente convention, les points suivants s'appliqueront :

Un nombre égal de représentantes et de représentants de chaque partie, tel qu'entendu entre les parties, se réuniront à un endroit et à une heure qui conviendront aux deux parties. Une demande de réunion en vertu de la présente disposition sera faite par écrit, avant la date proposée, et la demande sera accompagnée d'un ordre du jour des questions proposées pour la discussion, à l'exclusion des questions qui font réellement l'objet d'un grief ou de négociations pour la modification ou le renouvellement de cette convention.

Tout représentant ou tous les représentants qui assistent à de telles réunions pendant leurs heures de travail normalement prévues ne perdront pas leurs gains habituels pour avoir participé à une telle réunion.

Il est entendu que le sujet d'un programme de réhabilitation pour les toxicomanes et les alcooliques est un sujet approprié pour le Comité syndical-patronal.

Il est entendu que des réunions mixtes avec d'autres comités syndicaux-patronaux de l'Hôpital peuvent être prévues au sujet de questions d'intérêt mutuel si le sujet est satisfaisant pour toutes les parties concernées.

Lorsque deux conventions ou plus existent entre un Hôpital et le SCFP, le Comité peut être un comité mixte qui représente les personnes employées couvertes par les deux conventions, à moins qu'il y ait une autre entente à ce sujet.

Il est également entendu que le sujet de l'utilisation de personnel à temps complet et à temps partiel est un sujet approprié pour le Comité syndical-patronal. Le Comité doit avoir accès, sur demande, aux horaires de travail et aux affichages des emplois.

6.03 Comité de négociation local

L'Hôpital accepte de reconnaître un comité de négociation formé de douze (12) personnes représentant les employés syndiqués de l'Hôpital aux fins de négocier le renouvellement de la convention collective.

L'Hôpital accepte de payer dix (10) membres du Comité de négociation, au taux horaire simple, pour le salaire perdu pour les heures de travail normales prévues passées à négocier directement le renouvellement de la convention, jusqu'à l'arbitrage, celui-ci étant exclus. Rien dans cette clause ne vise à empêcher le Comité de négociation syndical à obtenir l'aide d'un ou de plusieurs conseillers du Syndicat canadien de la fonction publique lorsqu'il négocie avec l'Hôpital.

Quand les négociations directes commencent ou se terminent dans les dix (10) heures du quart de travail prévu pour un membre de l'équipe de négociation, l'Hôpital tentera de lui donner une journée de congé non rémunérée pour lui permettre d'avoir suffisamment de temps de repos si la personne le demande. De telles demandes ne seront pas refusées sans motif valable.

Un tel congé sera considéré comme un congé pour affaires syndicales, mais il ne sera pas déduit des congés syndicaux prévus à l'article 12.02.

6.04 Comité de négociation centrale

- (a) Pour la négociation centrale entre le Syndicat canadien de la fonction publique et les hôpitaux participants, une personne employée qui siège au

Comité de négociation centrale du Syndicat sera rémunérée, au taux de salaire régulier et sans perte de crédits de congé, pour les heures de travail perdues, par rapport à ses heures normales, pour avoir assisté aux réunions de négociation centrale avec le Comité de négociation centrale de l'Hôpital en négociation directe, jusqu'à l'arbitrage. De plus, une personne employée qui siège au Comité de négociation centrale du Syndicat sera rémunérée, au taux de salaire régulier et sans perte de crédits de congé, pour les heures de travail perdues, par rapport à ses heures normales, deux (2) jours préparatoires afin d'assister aux réunions de négociation centrale avec le Comité de négociation centrale de l'Hôpital. Dès qu'il y a arbitrage, les membres du Comité de négociation bénéficieront d'un congé sans solde pour assister aux audiences d'arbitrage.

Il est entendu et convenu que le nombre maximum de membres du Comité de négociation centrale du Syndicat ayant droit à une rémunération en vertu de cette disposition sera de huit (8) et qu'en aucun cas plus d'une personne employée par l'Hôpital n'aura droit à une telle rémunération.

Le Syndicat informera le Comité de négociation centrale de l'Hôpital, avant le début des négociations, des personnes employées qui seront rémunérées en vertu de cette disposition. Le Comité de négociation centrale de l'Hôpital avisera les huit (8) hôpitaux en conséquence.

- (b) Les employeurs accorderont un congé aux vice-présidents et vice-présidentes du Conseil des syndicats hospitaliers de l'Ontario, conformément au point (a) ci-dessus ou à l'article 12.02, selon le cas, afin qu'ils s'acquittent des obligations de leur poste.

6.05 Délégués syndicaux

L'Hôpital consent à reconnaître que les personnes déléguées syndicales seront élues ou nommées par le Syndicat parmi les personnes membres de l'unité de négociation ayant complété leur période d'essai, pour s'occuper des affaires du Syndicat, tel que prévu en vertu de la convention collective.

La personne déléguée principale ou celle qui la remplace peut, en l'absence de toute autre personne déléguée, aider à la présentation de tout grief ou à toute tâche attribuée à la personne déléguée.

Le Syndicat doit tenir l'Hôpital informé par écrit des noms des personnes déléguées syndicales nommées ou choisies en vertu de cet article ainsi que de la date d'effet des nominations respectives.

Il est entendu que les personnes déléguées syndicales doivent s'acquitter de leurs tâches et de leurs responsabilités régulières envers l'Hôpital et ne doivent pas quitter leur poste régulier sans avoir préalablement obtenu la permission de leur supérieur immédiat. Si, dans l'exercice de ses tâches, la personne déléguée doit pénétrer dans un lieu de l'Hôpital qui n'est pas, à l'origine, son lieu de travail, cette personne doit aviser son supérieur de sa présence en ce lieu dès qu'elle y entre. Une telle permission ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Au moment de reprendre ses tâches et responsabilités habituelles, ladite personne déléguée doit de nouveau en aviser son supérieur immédiat. Une personne déléguée syndicale ne doit subir aucune perte de salaire pour du temps consacré à s'acquitter des tâches susmentionnées pendant son horaire de travail régulier.

Le nombre de personnes déléguées et les secteurs qu'elles représentent seront déterminés localement par les parties.

6.06 Comité de griefs

L'Hôpital reconnaîtra un Comité de griefs composé du délégué syndical principal ou d'une personne désignée par lui, et pas plus de deux (2) personnes choisies par le Syndicat qui ont terminé leur période d'essai. Un représentant général du Syndicat peut être présent à toute réunion du Comité. Le but du Comité est de traiter les plaintes ou griefs selon la procédure prévue dans la présente convention collective.

Le Syndicat avisera l'Hôpital par écrit du nom des membres du Comité de griefs nommés ou choisis en vertu de cet article ainsi que de la date à laquelle leur nomination respective prend effet.

Un membre du Comité de griefs ne perdra pas de salaire en raison du temps passé pendant ses heures de travail normalement prévues pour avoir assisté à des réunions sur les griefs avec l'Hôpital jusqu'à, et excluant, l'arbitrage.

ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01 Aux fins de la présente convention, un grief est défini comme un différend survenant entre les parties pour ce qui est de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la prétendue violation de la convention, y compris toute question à savoir si un point est arbitrable ou non.

7.02 Au moment où des mesures disciplinaires formelles sont imposées, ou à toute étape de la procédure de règlement des griefs, une personne

employée pourra bénéficier, si elle le demande, de la présence de son délégué syndical. Dans les cas de suspension ou de congédiement, l'Hôpital avisera la personne employée de ce droit à l'avance.

7.03 Les parties aux présentes souhaitent que les plaintes des personnes employées soient réglées le plus rapidement possible et il est entendu qu'une personne employée n'a pas de grief à moins d'avoir d'abord donné la possibilité à son superviseur immédiat de régler sa plainte. La partie plaignante peut obtenir l'aide d'une ou d'un délégué syndical si elle le désire. Une telle plainte sera discutée avec son supérieur immédiat dans les neuf (9) jours civils suivant les circonstances qui ont donné lieu au grief ou qui auraient raisonnablement dû être portées à l'attention de la personne employée; dans le cas où aucune entente n'intervient dans les neuf (9) jours civils, la plainte sera présentée comme un grief dans les neuf (9) jours civils suivant l'avis de la décision de son supérieur immédiat de la manière et dans l'ordre suivants :

Étape 1 La personne employée peut présenter un grief par écrit, signé par elle, à son chef de service ou à la personne désignée par lui. Le grief identifiera la nature du grief, la solution recherchée, le nom du superviseur immédiat ou de la personne désignée par lui, tel que mentionné ci-dessus, et devrait identifier les dispositions de la convention qui sont réputées avoir été violées. Le Syndicat et l'Hôpital peuvent, s'ils le désirent, se rencontrer pour discuter du grief au moment et à l'endroit qui conviennent aux deux parties. Il est entendu que la partie plaignante peut être présente à une telle rencontre. Le chef de service de la personne employée ou la personne désignée par lui rendra sa décision par écrit dans les neuf (9) jours civils suivant le jour au cours duquel le grief a été présenté à l'Hôpital. S'il n'y a pas de règlement ou de réponse, alors :

Étape 2 Dans les neuf (9) jours civils suivant la décision rendue à l'Étape 1, le grief peut être présenté par écrit au directeur, Relations de travail, ou à la personne désignée par lui. Il y aura ensuite une réunion entre le directeur, Relations de travail, ou la personne désignée par lui et le Comité des griefs dans les neuf (9) jours civils suivant la présentation du grief à l'Étape 2, à moins que ce délai n'ait été prolongé après accord des parties. Il est entendu et convenu qu'un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique et la partie plaignante peuvent être présents à la réunion. Il est également entendu que le directeur, Relations de travail, ou la personne désignée par lui peut être accompagné d'un conseiller et avoir de l'aide, s'il le désire lors d'une telle réunion. La décision de l'Hôpital sera rendue par écrit dans les neuf (9) jours civils suivant la date d'une telle réunion.

7.04 Une plainte ou un grief survenant directement entre l'Hôpital et le Syndicat au sujet de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de

la convention sera présenté à l'Étape 2 dans les quatorze (14) jours civils suivant les circonstances à l'origine de la plainte ou du grief. Cependant, il est expressément entendu que les dispositions de cet article ne peuvent pas être utilisées pour ce qui est d'un grief qui affecte directement une personne employée qu'une telle personne employée pourrait elle-même présenter et la procédure régulière de règlement des griefs ne sera donc pas contournée, à l'exception des griefs individuels pour ce qui est des nominations faites en vertu des dispositions de l'article 9.05.

7.05 Lorsque des personnes employées ont des griefs identiques et que chaque personne employée pourrait déposer un grief distinct, elles peuvent présenter un grief collectif par écrit identifiant chaque personne employée qui dépose un grief au directeur, Relations de travail, ou à la personne désignée par lui, dans les quatorze (14) jours civils suivant les circonstances qui ont donné lieu au grief ou qui auraient raisonnablement dû être portées à l'attention de la personne ou des personnes employées. Le grief doit alors être traité comme s'il avait été présenté à l'étape 2 et les dispositions applicables du présent article s'appliqueront alors pour ce qui est du traitement d'un tel grief.

7.06 Le renvoi ou le congédiement d'une personne employée pendant la période d'essai ne doit pas être l'objet d'un grief ou d'un arbitrage. Une plainte par une personne employée qui a terminé sa période d'essai à l'effet qu'elle a été congédiée ou suspendue injustement sera traitée comme un grief si une déclaration écrite d'un tel grief est présentée par la personne employée à l'Hôpital à l'Étape 2 dans les sept (7) jours civils suivant la date du congédiement ou de la suspension. Un tel grief spécial peut être réglé en vertu de la procédure de règlement des griefs ou par procédure arbitrale :

- (a) en confirmant que l'Hôpital a bien agi en congédiant la personne;
- (b) en réintégrant la personne employée avec ou sans pleine rémunération pour le temps perdu;
- (c) par tout autre arrangement qui peut être jugé juste et équitable.

Lorsque l'Hôpital juge qu'il est nécessaire de suspendre ou de congédier une personne employée, l'Hôpital doit aviser le Syndicat d'une telle suspension ou d'un tel congédiement par écrit. L'Hôpital accepte de ne pas suspendre, congédier ou exercer toute autre mesure disciplinaire contre une personne employée qui a terminé sa période de probation, sans motif valable.

7.07

- (a) En cas de non-règlement, en vertu de la procédure décrite ci-dessus, de tout grief entre les parties découlant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la prétendue violation de la présente convention, y compris toute question à savoir si un point est arbitrable ou non, un tel grief peut être présenté à l'arbitrage de la manière prévue ci-après. Si aucune demande écrite de procéder à l'arbitrage n'est reçue dans les dix-huit (18) jours civils suivant la décision rendue à l'Étape 2, le grief sera réputé avoir été abandonné. Lorsqu'une telle demande écrite porte le cachet de la poste dans les seize (16) jours civils suivant la décision rendue à l'Étape 2, elle sera réputée avoir été reçue dans les délais prescrits.
- (b) Les parties s'entendent sur le fait qu'elles ont l'intention de résoudre les griefs sans avoir recours à l'arbitrage, autant que possible. Par conséquent, nonobstant le paragraphe (a) ci-dessus, les parties peuvent, sur consentement mutuel, retenir les services d'un médiateur pour tenter de résoudre le grief et elles peuvent prolonger les délais prescrits pour la demande d'arbitrage. Le cas échéant, les parties partageront également les honoraires et les frais du médiateur.

7.08

Toutes les ententes conclues en vertu de la procédure de règlement des griefs entre les représentants de l'Hôpital et les représentants du Syndicat seront finales et exécutoires pour l'Hôpital, le Syndicat et les personnes employées.

7.09

Lorsqu'une ou l'autre des parties demande que tout point soit présenté à l'arbitrage tel que prévu dans l'article ci-dessus, elle fera une telle demande par écrit, adressée à l'autre partie signataire de la présente convention, et nommera, en même temps, une personne désignée. Dans les sept (7) jours civils, l'autre partie nommera une personne, en autant que si cette partie omet de nommer une personne désignée par elle, tel que prescrit aux présentes, le ministre du Travail de la Province de l'Ontario pourra nommer une telle personne sur demande faite par la partie demandant la procédure d'arbitrage. Les deux personnes nommées tenteront de choisir, par entente, une présidence du Conseil d'arbitrage. Si elles ne peuvent s'entendre sur une présidence dans une période de quatorze (14) jours civils, elles demanderont alors au ministre du Travail de la Province de l'Ontario de nommer une présidence.

7.10

Aucune personne ne peut être nommée comme arbitre si elle a été engagée dans une tentative de négocier ou de régler le grief.

7.11

Aucun sujet ne peut être soumis à l'arbitrage à moins qu'il n'ait suivi, comme il se doit, toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs.

- 7.12** Le Conseil d'arbitrage ne sera pas autorisé de rendre quelque décision que ce soit qui n'est pas conforme aux dispositions de la présente convention, ni de changer, modifier, ajouter ou amender une partie quelconque de cette convention.
- 7.13** Les délibérations du Conseil d'arbitrage seront accélérées par les parties aux présentes et la décision de la majorité et, s'il n'y a pas de majorité, la décision de la présidence sera finale et exécutoire pour les deux parties aux présentes et la personne ou les personnes employées concernées.
- 7.14** Chacune des parties aux présentes paieront les dépenses de la personne qu'elle aura nommée et les parties paieront également les frais et dépenses, s'il y a lieu, de la présidence du Conseil d'arbitrage.
- 7.15** Les limites de temps indiquées dans la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage décrites prévues aux présentes sont obligatoires et l'omission de respecter strictement ces limites de temps, sauf sur entente écrite entre les parties, fera que le grief sera réputé avoir été abandonné, uniquement sous réserve des dispositions de l'article 44 (6) de la Loi sur les relations de travail.
- 7.16** Là où on réfère au Conseil d'arbitrage dans la présente entente, les parties peuvent s'entendre toutes deux par écrit pour remplacer le Conseil d'arbitrage par un seul arbitre lorsqu'on fait référence à l'arbitrage et toutes les autres dispositions se rapportant au Conseil d'arbitrage s'appliqueront comme il se doit.

ARTICLE 8 – ACCÈS AUX DOSSIERS

8.01 Accès aux dossiers personnels

Chaque personne employée aura un accès raisonnable à son dossier personnel afin d'examiner les évaluations ou les notes formelles relatives à la discipline qui y sont contenues, en présence du directeur du personnel ou d'une personne désignée par lui. Une personne employée a le droit de demander des copies des évaluations ou des notes formelles relatives à la discipline contenues dans son dossier.

8.02 Effacement du dossier

Toute lettre de réprimande, avis de suspension ou toute autre sanction sera éliminée du dossier d'une personne employée dix-huit (18) mois après la réception d'une telle lettre, avis de suspension ou autre sanction

en autant que le dossier d'une telle personne ait été exempt de toute mesure disciplinaire pendant un an.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

9.01 Période d'essai

Une nouvelle personne employée sera considérée comme étant à l'essai jusqu'à ce qu'elle ait complété quarante-cinq (45) jours de travail ou (337,5 heures de travail pour les personnes employées dont les heures de travail régulières sont autres que la journée de travail normale), au cours de toute période de douze (12) mois civils. Après avoir terminé sa période d'essai, la personne se verra créditée quarante-cinq jours ouvrables d'ancienneté.

Une telle période d'essai peu être prolongée avec le consentement écrit de l'Hôpital, de la personne à l'essai et de la présidence de la section locale ou d'une personne désignée. Tout prolongement sur lequel les parties se sont entendues sera consigné par écrit et on y indiquera la durée du prolongement. Le renvoi ou le congédiement d'une personne employée pendant sa période d'essai ne sera pas soumis à la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage.

9.02 Définition d'ancienneté et de service

Les personnes employées à temps complet accumuleront de l'ancienneté sur la base de leur service continu au sein de l'unité de négociation à compter de la dernière date d'embauche, à moins de stipulation contraire.

Les personnes employées à temps partiel, y compris le personnel occasionnel, accumuleront de l'ancienneté sur la base d'une (1) année d'ancienneté pour chaque 1725 heures travaillées au sein de l'unité de négociation à compter de la dernière date d'embauche, à moins de stipulation contraire.

L'ancienneté fonctionnera à la grandeur de l'unité de négociation.

Nonobstant ce qui précède, une personne employée ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté au cours d'une année civile.

9.03 Perte d'ancienneté et de service

Une personne employée perdra toute son ancienneté et son service et sera réputée avoir mis fin à son emploi si elle :

- (a) démissionne;
- (b) est congédiée et n'est pas réintégrée à la suite de l'application de la procédure de grief et d'arbitrage;
- (c) a pris sa retraite;
- (d) est absente de son travail prévu pour une période de trois (3) jours ouvrables ou plus sans aviser l'Hôpital d'une telle absence et sans fournir de raison satisfaisante à l'Hôpital;
- (e) a été licenciée pour plus de vingt-quatre (24) mois;
- (f) si la personne employée a été licenciée et omet de revenir au travail dans les sept (7) jours civils après que l'Hôpital l'ait avisé, par courrier recommandé envoyé à la dernière adresse inscrite dans les dossiers de l'Hôpital, sous réserve de toute disposition spéciale concernant les postes vacants temporaires notés sous la section Licenciements et rappels;
- (g) est absente pour cause de maladie ou d'invalidité pour une période de trente (30) mois civils à partir du début de l'invalidité ou de la maladie.

9.04 Conséquence des congés

((a), (b) et (c) de la clause suivante s'appliquent aux personnes employées à temps plein uniquement)

Sauf disposition contraire dans cette convention collective :

- (a) Il est entendu que pendant la durée d'un congé approuvé non rémunéré ne dépassant pas trente (30) jours consécutifs ou d'un congé approuvé rémunéré par l'Hôpital, l'ancienneté et le service continuent tous deux de s'accumuler.
- (b) Pendant un congé non rémunéré dépassant trente (30) jours civils consécutifs, la période de service créditée à des fins d'augmentation d'échelon de salaire, de vacances, de congé de maladie ou de tout autre avantage en vertu des dispositions de cette convention collective ou autre, sera interrompue pour la période du congé excédant trente (30) jours civils consécutifs, les avantages concernés devront être réduits de façon appropriée et calculés au prorata, et la date d'entrée en service de la personne employée devra être ajustée en conséquence. De plus, la personne employée devra payer en totalité toutes les primes des régimes de prévoyance collective subventionnés auxquels cette personne adhère pendant la durée du congé, sauf que l'Hôpital continuera de payer sa part des primes pour une période maximum de trente (30) mois pendant qu'une personne employée reçoit des prestations de la CSPAAT ou des

prestations d'ILD, y compris la période du programme de gestion de l'invalidité couvert par l'assurance-emploi. Ce paiement doit également se poursuivre pendant qu'une personne employée est en congé de maladie (y compris pendant la période où cette personne reçoit des prestations de l'assurance-emploi) pour une période maximum de trente (30) mois à partir du début du congé.

Nonobstant cette disposition, le service doit continuer de s'accumuler pour une période de quinze (15) semaines si le congé d'une personne employée résulte d'une invalidité donnant lieu à des prestations de la CSPAAT.

- (c) De plus, il est entendu que pendant un tel congé non rémunéré, les crédits pour l'ancienneté à des fins de promotion, de rétrogradation, de transfert ou de licenciement doivent être interrompus et cesser de s'accumuler pendant la période du congé. Nonobstant cette disposition, l'ancienneté doit s'accumuler pour une période de trente (30) mois si le congé d'une personne employée est la conséquence d'une invalidité donnant lieu à des prestations de la CSPAAT ou à des prestations d'ILD, y compris la période du programme de gestion de l'invalidité couvert par l'assurance-emploi ou pendant qu'une personne employée est en congé de maladie.
- (d) Les personnes employées à temps partiel doivent accumuler de l'ancienneté pour une période de trente (30) mois et du service pour une période de quinze (15) semaines si le congé d'une personne employée est la conséquence d'une invalidité donnant lieu à des prestations de la CSPAAT, sur la base de ce qu'auraient été les heures normales de travail de la personne employée.

9.05 Affichage des emplois

Quand un poste permanent devient vacant dans une classification de l'unité de négociation ou quand un nouveau poste au sein de l'unité de négociation est créé par l'Hôpital, ledit poste vacant doit être affiché pendant une période de sept (7) jours civils consécutifs. Les candidatures pour ledit poste vacant doivent être faites par écrit dans la période de sept (7) jours, tel que mentionné au présent document. Lorsque la fin de la période de sept (7) jours civils coïncide avec une fin de semaine ou un jour férié (tel que défini à l'article L.18.1), l'affichage prendra fin le premier jour ouvrable suivant.

Les affichages doivent préciser le titre de l'emploi, le service, le campus, le statut, le nombre de postes vacants, les quarts de travail s'il y a lieu, la classification, le taux de salaire, les exigences normales du poste, le lieu de travail, s'il y a lieu, tel que déterminé par l'Employeur (unité, aire de

travail, secteur) et les heures normales de travail. Une copie de la description d'emploi pour le poste doit être disponible pour examen par une candidate ou un candidat intéressé, sur demande, au Service des ressources humaines. Une copie de tous les affichages des emplois doit être envoyée par courrier électronique au bureau de la section locale le jour précédant le premier affichage du poste. Il est entendu que les heures de travail sur l'affichage du poste n'apparaissent qu'à titre indicatif.

L'Hôpital affichera, en deçà de trente (30) jours civils, tous postes permanents devenu vacants, à moins que l'Hôpital ne remette au Syndicat un préavis de l'élimination du poste projeté selon la clause 9.08.

En matière de promotion et de mutation de personnel, on doit nommer la candidate ou le candidat le plus ancien qui peut répondre aux exigences normales de l'emploi. Pendant une période de six (6) mois, on ne doit pas accepter la candidature de la personne choisie à d'autres postes vacants, à moins qu'une possibilité se présente lui permettant de changer son statut permanent.

Le nom de la personne choisie sera affiché sur les tableaux d'affichage pendant une période de sept (7) jours civils.

Si aucune candidature n'est retenue au sein de cette unité de négociation pour les postes vacants dont il est question dans cet article, les personnes employées membres d'autres unités de négociation du SCFP à l'Hôpital seront choisies, conformément aux critères de sélection mentionnés ci-dessus, avant que l'on examine la candidature de personnes qui ne sont pas membres des unités de négociation du SCFP à l'Hôpital. Les candidatures admissibles parmi les personnes employées doivent se limiter aux personnes employées qui ont posé leur candidature pour le poste, conformément à cet article, et le choix doit se faire conformément à cet article.

La candidate ou le candidat choisi doit se voir accorder une période d'essai pouvant aller jusqu'à trente (30) jours, période pendant laquelle l'Hôpital déterminera si la personne employée peut effectuer convenablement le travail. Pendant cette période, la personne employée peut réintégrer de son plein gré, ou être réintégrée par l'Hôpital, au poste qu'elle occupait précédemment, sans perte d'ancienneté. Le poste vacant qui résulte de l'affichage peut être comblé sur une base temporaire jusqu'à la fin de la période d'essai.

Une liste des postes vacants comblés dans le mois précédant en vertu du présent article et les noms des candidates ou candidats choisis seront affichés, et une copie de cette liste sera fournie au Syndicat.

9.06 Transfert et ancienneté en dehors de l'unité de négociation

- (a) Il est entendu qu'une personne employée ne sera pas transférée par l'Hôpital à un poste en dehors de l'unité sans son consentement sauf dans le cas d'affectations temporaires ne dépassant pas six (6) mois. De telles personnes employées affectées temporairement demeureront membres de l'unité de négociation.
- (b) Une personne employée qui est transférée à un poste en dehors de l'unité de négociation, sous réserve de (c), ci-dessous, n'accumulera pas d'ancienneté. Si la personne employée est renvoyée par l'Hôpital à un poste de l'unité de négociation dans les vingt-quatre (24) mois du transfert, elle se verra créditée l'ancienneté qu'elle avait au moment du transfert et recommencera d'accumuler l'ancienneté à partir de sa date de retour dans l'unité de négociation. Une personne employée qui n'est pas renvoyée dans l'unité de négociation dans les vingt-quatre (24) mois renoncera à l'ancienneté de l'unité de négociation.
- (c) Si une personne employée est transférée en dehors de l'unité de négociation en vertu de (b), ci-dessus, et est renvoyée dans l'unité de négociation dans une période de six (6) mois civils, elle accumulera l'ancienneté pendant sa période de temps en dehors de l'unité de négociation.

9.07 Transfert de l'ancienneté et du service

Pour appliquer l'ancienneté aux fins de promotion, rétrogradation, transfert, licenciement et rappel et le service (y compris la réponse à toute exigence en matière de période d'attente ou toute autre exigence) aux fins du droit à congé annuel, du HOODIP ou de l'équivalent, des régimes de prestations de maladie et d'aide sociale et de la progression sur l'échelle salariale :

- (i) Une personne employée dont le statut est changé de temps complet à temps partiel doit recevoir la totalité des crédits pour son ancienneté et son service;
- (ii) Une personne employée dont le statut est changé de temps partiel à temps complet doit recevoir les crédits pour son ancienneté et son service sur la base de une (1) année pour chaque 1725 heures travaillées.

La personne employée dont il est fait mention ci-dessus doit avoir droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours pendant laquelle l'Hôpital décidera si la personne employée peut accomplir le travail de manière satisfaisante. Pendant cette période, la personne employée peut volontairement revenir ou être renvoyée, sans perte d'ancienneté, à ses

anciennes tâches, sur le même quart, dans le même service et au taux de salaire approprié, sous réserve des changements qui auraient eu lieu si elle n'avait pas été transférée.

La modification à cette disposition sera en vigueur pour tout transfert qui se produit dans les 90 jours suivant le règlement ou une décision de renouvellement de cette convention collective.

9.08 Avis et Comité de redéploiement

(a) Avis

Dans le cas d'un licenciement, à l'Hôpital, de nature permanente ou de longue durée ou de l'élimination d'un poste au sein de l'unité de négociation, l'Hôpital :

- (i) donnera au Syndicat un avis écrit de cinq (5) mois minimum du licenciement ou de l'élimination du poste projeté;
- (ii) donnera à la personne ou aux personnes employées, s'il y en a, qui seront licenciées un avis de licenciement écrit de cinq (5) mois minimum, ou cinq (5) mois de salaire au lieu de l'avis.

Remarque : Lorsqu'un licenciement proposé entraîne, par la suite, le déplacement d'un ou de plusieurs membres de l'unité de négociation, l'avis original envoyé au Syndicat, tel que prévu au point (i), ci-dessus, sera considéré comme étant l'avis donné au Syndicat de tout licenciement subséquent.

(b) Un licenciement n'inclura pas la réaffectation d'une personne employée de sa classification ou secteur d'affectation qui, autrement, aurait droit à l'avis de licenciement en autant que :

- (i) la personne employée soit réaffectée à un poste permanent approprié chez l'Employeur compte tenu de ses compétences, aptitudes, qualifications et de sa formation ou des exigences de formation;
- (ii) la réaffectation de la personne employée n'entraîne pas de réduction de son taux de salaire ou de ses heures de travail;
- (iii) l'emploi auquel la personne employée est réaffectée se trouve sur les lieux de travail originaux de la personne employée ou près de ceux-ci en termes d'accessibilité relative pour la personne employée;
- (iv) l'emploi auquel la personne employée est réaffectée soit sur le même quart ou sur un quart très similaire;

- (v) lorsque plus d'une personne employée doit être réaffectée, conformément aux dispositions de la présente clause, les personnes réaffectées auront le droit de choisir parmi les postes vacants appropriés disponibles, par ordre d'ancienneté, en autant qu'un tel choix n'entraîne ou n'entraînerait pas de licenciement ou de supplantation.

L'Hôpital doit démontrer que les conditions énumérées précédemment sont respectées dans les cas de litige. De plus, l'Hôpital accommodera, dans la mesure du possible, toute personne employée réaffectée qui peut avoir des difficultés personnelles survenant de sa réaffectation, conformément aux dispositions de la présente clause.

- (c) Tout poste vacant auquel une personne employée est réaffectée, conformément au paragraphe (b), ci-dessus, n'a pas besoin d'être affiché.

- (d) Comité de redéploiement

À chaque Hôpital, un comité de redéploiement sera formé au plus tard deux (2) semaines après l'envoi de l'avis mentionné au paragraphe 9.08; le Comité se réunira par la suite aussi souvent que nécessaire.

- (i) Mandat du Comité

Le mandat du Comité de redéploiement est le suivant :

- (1) Identifier et proposer des alternatives possibles au(x) licenciement(s) proposé(s) ou à l'élimination du(des) poste(s), y compris mais sans s'y limiter, l'identification du travail qui, autrement, serait du travail de l'unité de négociation et qui est actuellement sous-traité par l'Hôpital et qui pourrait être fait par des personnes de l'unité de négociation qui, autrement, sont ou seraient licenciées.
- (2) Identifier les postes vacants à l'Hôpital ou les postes qui sont actuellement comblés mais qui deviendront vacants au cours d'une période de douze (12) mois et qui sont :
 - (a) au sein de l'unité de négociation; ou
 - (b) au sein d'une autre unité de négociation du SCFP; ou
 - (c) non couverts par une convention collective.
- (3) Identifier les besoins de recyclage des travailleuses et travailleurs et faciliter une telle formation pour les personnes qui, autrement, sont ou seraient licenciées.

- (4) Sous réserve de l'article 9.11, l'Hôpital accordera les postes vacants aux personnes employées qui, autrement, sont ou seraient licenciées, par ordre d'ancienneté, grâce à une formation maximum de six (6) mois, une personne employée a pu répondre aux exigences normales de l'emploi.
- (5) Tout différend lié aux procédures décrites ci-dessus peut être déposé comme grief à l'Étape 2.
- (6) Aider une ou plusieurs personnes employées à choisir à partir des postes vacants appropriés disponibles, conformément aux dispositions de l'article 9.08(b)(v).

(ii) Composition du Comité

Le Comité de redéploiement doit comprendre un nombre égal de personnes représentant l'Hôpital et le Syndicat. Le nombre de représentantes ou représentants sera déterminé localement. Dans les cas où, pour les besoins du Conseil ontarien d'adaptation et de formation de la main-d'œuvre un autre comité de dotation en personnel ou de redéploiement pour l'ensemble de l'Hôpital existe ou est créé, les membres représentant le Syndicat au Comité de redéploiement doivent siéger sur n'importe lequel de ces comités de dotation en personnel pour l'ensemble de l'Hôpital mis sur pied avec le même mandat ou un mandat analogue, et le nombre de personnes représentant le Syndicat sur ledit Comité sera proportionnel au nombre des membres de son unité de négociation à l'Hôpital en particulier par rapport aux autres groupes de personnel.

Les réunions du Comité de redéploiement doivent avoir lieu pendant les heures normales de travail. Le temps consacré à de telles rencontres sera réputé être du temps travaillé pour lequel la ou les représentantes ou représentants sont payés par l'Hôpital au taux régulier ou majoré s'il y a lieu.

Chaque partie doit nommer une coprésidence au Comité de redéploiement. Les coprésidences présideront à tour de rôle les réunions du Comité et seront responsables conjointement de l'établissement de l'ordre du jour des réunions du Comité, de préparer les procès-verbaux et de rédiger la correspondance à la demande du Comité.

(iii) Divulqation

L'Hôpital fournira au Comité de redéploiement tous les renseignements pertinents concernant son personnel et les finances.

(iv) Solutions de rechange

Le Comité de redéploiement, ou en l'absence d'un consensus, les membres du Comité proposeront au directeur général de l'Hôpital et à son conseil d'administration des solutions de rechange aux compressions de personnel.

Au moment de soumettre tout projet de rationalisation des services qui comporte l'élimination d'un ou de plusieurs postes, quels qu'ils soient, ou tout licenciement, au Conseil régional de la santé ou au ministère de la Santé, l'Hôpital doit fournir une copie assortie de la documentation d'accompagnement, au Syndicat.

9.09 Licenciement et rappel au travail

Une personne employée qui a reçu un avis de licenciement en vertu de l'article 9.08(a)(ii) peut:

- (a) accepter le licenciement, ou
- (b) choisir de recevoir une indemnité de départ telle que définie à l'article 9.12, ou
- (c) choisir de prendre sa retraite, si elle est admissible en vertu des conditions du Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario (HOOPP), tel que défini à l'article 18.03(b); ou
- (d) supplanter une autre personne employée détenant moins d'ancienneté dans l'unité de négociation dans la même classification ou dans une classification inférieure ou ayant un taux salarial identique dans l'unité de négociation si la personne employée à l'origine touchée par le licenciement répond aux exigences normales de l'emploi. Une personne employée ainsi supplantée doit être considérée comme ayant été licenciée et doit avoir le droit de recevoir un avis conformément à l'article 9.08.

Une personne employée qui choisit d'exercer son droit de supplanter une autre personne employée qui a moins d'ancienneté doit informer l'Hôpital de son intention de le faire et du poste convoité dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis de licenciement.

Remarque: Aux fins de l'application de la clause (d), une classification ayant un taux salarial identique doit inclure toute classification où le taux horaire normal au niveau du service correspondant à ceux de la personne licenciée est à moins de 1 % du taux horaire normal de la personne employée.

Au cas où il n'existe aucune personne ayant moins d'ancienneté dans la même classification, ou dans une classification inférieure, ou qui a un taux salarial identique, tel que défini dans cet article, une personne licenciée a le droit de supplanter une autre personne employée ayant moins d'ancienneté, laquelle employée a le moins d'ancienneté dans la classification, et lorsque le taux horaire normal au niveau du service correspondant à ceux de la personne employée est à moins de 15 % du taux horaire normal de la personne licenciée.

Une personne employée visée par un licenciement qui n'est pas un licenciement de nature permanente ou prolongé, y compris les personnes employées à temps complet dont les heures de travail sont réduites, sous réserve de l'article 14.01, doit avoir le droit d'accepter un licenciement ou de supplanter une autre personne employée conformément à (a) et (d), ci-dessus.

L'Hôpital affichera les postes vacants durant la période de rappel au travail, selon la procédure d'affichage, permettant aux personnes employées ayant droit d'être rappelées au travail de participer à cette procédure d'affichage. Advenant que le poste demeure vacant après l'affichage, une personne employée doit avoir la possibilité d'être rappelée au travail après un licenciement advenant une ouverture de poste, par ordre d'ancienneté, pourvu qu'elle possède les aptitudes nécessaires à l'accomplissement du travail.

En établissant les aptitudes de la personne employée à l'égard d'un emploi aux fins des paragraphes ci-dessus, l'Hôpital ne doit pas agir de manière arbitraire ni injuste.

Une personne employée rappelée au travail dans une classification différente de celle dont elle a été licenciée a le privilège de retrouver le poste qu'elle détenait avant le licenciement si ce poste se libère dans les six (6) mois qui suivent son rappel.

Aucune personne nouvellement employée ne doit être embauchée avant que toutes les personnes licenciées aient eu, sans succès, la possibilité de revenir au travail, conformément aux dispositions sur la perte d'ancienneté, ou aient été incapables d'accomplir le travail disponible.

L'Hôpital doit aviser la personne employée du rappel au travail, sous pli recommandé, expédié à la dernière adresse inscrite dans les dossiers de l'Hôpital (lequel avis devra être considéré comme ayant été reçu le surlendemain du jour de l'envoi). L'avis doit mentionner l'emploi pour lequel la personne employée est admissible à un rappel au travail ainsi que la date et l'heure auxquelles cette personne doit se présenter au

travail. La personne employée est entièrement responsable de s'assurer que son adresse exacte figure dans les dossiers de l'Hôpital.

Les personnes employées licenciées auront la préséance pour les postes temporairement vacants dont la durée probable excède dix (10) jours ouvrables. Une personne employée qui a été rappelée au travail pour combler un tel poste vacant n'est pas tenue d'accepter un tel retour au travail et peut plutôt demeurer en disponibilité.

Aucune personne employée à temps complet de l'unité de négociation ne peut être licenciée parce que ses tâches ont été assignées à une ou plusieurs personnes employées à temps partiel.

En cas de licenciement d'une personne employée, l'Hôpital doit payer sa part des primes des régimes de prévoyance collective pour les avantages garantis pour la durée de l'avis de cinq mois, tel que prévu à l'article 9.08.

9.10 Avantages en cas de mise à pied

Si une personne employée est mise à pied, l'Hôpital paiera sa part des primes d'assurance collective jusqu'à la fin du mois au cours duquel la mise à pied a eu lieu.

Si possible, la personne employée peut, en vertu des modalités et conditions des régimes de prévoyance collective, continuer de payer le coût total de la prime d'un ou de plusieurs régimes pour un maximum de trois mois suivant la fin du mois au cours duquel survient la mise à pied. Un tel paiement peut être fait par l'entremise du service de la paye de l'Hôpital en autant que la personne employée informe l'Hôpital de son intention de ce faire au moment de la mise à pied et prend des arrangements avec l'Hôpital pour le programme de paiement approprié.

9.11 Recyclage

(a) Recyclage pour des postes au sein de l'Hôpital

Lorsqu'une personne employée, avec le bénéfice d'un programme de recyclage d'une durée maximum de six mois, a accepté la mise à pied ou est incapable de supplanter toute autre personne employée, pourrait être redéployée à un poste dans l'Hôpital identifié par le Comité de redéploiement conformément aux dispositions de l'article 9.08 (d) (i) :

- (i) Les possibilités de combler les postes vacants identifiés par le Comité de redéploiement de l'Hôpital par l'entremise d'un programme de formation seront offertes aux personnes employées qui en font la demande et qui se qualifieraient pour le poste avec le programme de recyclage offert par

ordre d'ancienneté jusqu'à épuisement de la liste des possibilités. Les possibilités de combler les postes vacants en dehors de l'unité de négociation du SCFP peuvent être offertes par l'Hôpital à sa discrétion.

- (ii) L'Hôpital et le Syndicat collaboreront de sorte que les personnes employées qui ont reçu un avis de licenciement permanent et dont le recyclage a été approuvé afin d'éviter une mise à pied verront leurs horaires de travail ajustés afin qu'elles puissent participer au programme de recyclage et les exigences pour les horaires et l'ancienneté peuvent être suspendues par entente entre les parties. Le Comité de redéploiement tentera d'obtenir l'aide du Comité de formation et d'ajustement de l'Hôpital (CFAH) pour couvrir les frais de scolarité, les livres et les frais de déplacement.
- (iii) À l'exception de toute formation en cours d'emploi offerte par l'Hôpital, toute personne sujette à une mise à pied qui peut exiger un congé pour suivre un programme de recyclage conformément aux dispositions ci-dessus aura droit à un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois.
- (iv) Les personnes mises à pied dont le programme de recyclage a été approuvé afin de se qualifier pour un poste vacant au sein de l'Hôpital continueront de recevoir les prestations en vertu des régimes de prévoyance collective.

(b) **Placement**

Après que la personne employée a complété avec succès sa période de formation, l'Hôpital et le Syndicat suspendront toute restriction qui peut s'appliquer autrement, et la personne employée sera placée dans l'emploi identifié au paragraphe 9.11 (a) (i).

Une personne sujette à une mise à pied qui postule et qui refuse par la suite une offre de recyclage ou qui omet de compléter le programme de recyclage continuera d'être sujette à la mise à pied.

(c) **Comité de redéploiement régional**

Un comité mixte des hôpitaux et des sections locales participants identifiés à l'Annexe "A" se rencontreront avant le 30 juin 1993 et formeront des comités de redéploiement régionaux pour identifier les possibilités d'emploi et pour faciliter et arranger le redéploiement des personnes mises à pied.

Chaque Hôpital fournira un tel comité de redéploiement régional avec le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et les années de service et l'ancienneté de toutes les personnes employées qui ont été mises à pied.

En comblant les postes vacants non comblés par les membres de l'unité de négociation, on encouragera les hôpitaux à tenir tout d'abord compte des personnes mises à pied dont le nom est inscrit sur la liste et qui sont qualifiées pour accomplir le travail. Aux fins des régimes de prévoyance collective, il est reconnu que les hôpitaux pourront accorder à toute personne employée embauchée par le biais de ce processus tous les crédits de service acquis dans un autre hôpital.

9.12 Indemnités de départ

- (a) Quand une personne employée remet sa démission dans les trente jours de la réception d'un avis de licenciement en vertu de l'article 9.08(a)(ii) à l'effet que son poste sera éliminé, cette personne aura droit à une indemnité de départ de deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service continu jusqu'à un maximum de douze (12) semaines de paye et, sur présentation des reçus pour un programme de formation approuvé, dans les douze (12) mois de la démission, peut obtenir le remboursement de ses frais de scolarité jusqu'à un maximum de trois mille dollars (3 000 \$).
- (b) Quand une personne employée démissionne plus de 30 jours après avoir reçu un avis en vertu de l'article 9.08(a)(ii) à l'effet que son poste sera éliminé, cette personne a droit à une indemnité de départ de (4) semaines de paye et, sur présentation des reçus pour un programme de formation approuvé, dans les douze (12) mois de la démission, peut obtenir le remboursement de ses frais de scolarité jusqu'à un maximum de mille deux cent cinquante dollars (1 250 \$).

9.13 Transférabilité du service

Une personne employée embauchée par l'Hôpital et qui a une expérience récente et pertinente peut demander qu'on reconnaisse une telle expérience au moment de son embauche sur un formulaire fourni par l'Hôpital. Toute affirmation de la sorte sera accompagnée d'une vérification de l'expérience pertinente antérieure. Par la suite, l'Hôpital évaluera une telle expérience pendant la période d'essai suivant l'embauche. Lorsque, de l'avis de l'Hôpital, une telle expérience est jugée pertinente, la personne employée sera placée sur l'échelon de l'échelle de salaire conforme à celui d'une (1) année de service pour chaque année d'expérience pertinente dans la classification après avoir complété sa période d'essai. Il est entendu et accepté que les dispositions

précédentes ne constitueront pas une violation du barème des salaires apparaissant dans la convention collective.

9.14 Changements technologiques

L'Hôpital avisera le Syndicat à l'avance, dans la mesure du possible, de tout changement technologique qu'il a décidé d'introduire et qui modifiera de manière significative le statut des personnes employées au sein de l'unité de négociation.

L'Hôpital accepte de discuter avec le Syndicat des effets de tels changements technologiques sur le statut d'emploi des personnes employées et d'examiner des manières et des moyens pratiques de minimiser les effets négatifs sur les personnes employées concernées.

Lorsque de nouvelles compétences ou des compétences plus grandes sont requises et que les personnes employées affectées possèdent déjà en vertu des méthodes d'opération courantes, de telles personnes employées recevront une période de formation, compte tenu de l'âge des personnes employées et de leurs antécédents en matière d'éducation, pendant laquelle elles peuvent perfectionner ou acquérir les compétences nécessaires pour la nouvelle méthode d'opération. L'Employeur paiera les frais de scolarité et de déplacement. De plus, il n'y aura pas de réduction du taux de salaire pendant la période de formation des personnes employées. La formation sera donnée pendant les heures de travail, lorsque possible, et pourra se prolonger pour une période maximum de six (6) mois.

Les personnes employées qui comptent une ou plusieurs années de service continu qui sont mises à pied en vertu des conditions énumérés ci-dessus, recevront, le plus tôt possible, un avis des changements à venir dans le statut d'emploi, compte tenu de l'avis donné au syndicat, tel qu'énoncé ci-dessus, et des exigences de la loi qui s'applique.

9.15 Responsabilité professionnelle

Charges de travail

Les parties s'entendent sur le fait que les soins aux malades sont améliorés si les préoccupations concernant l'exercice professionnel, les activités des malades, les charges de travail variables et la dotation en personnel variable sont résolues en temps utile et de manière efficace.

Dans l'éventualité où on assignerait à une personne employée ou à un groupe de personnes employées couvertes par la Loi sur la réglementation des professions de la santé (LRPS) une charge de travail incompatible avec des soins adéquats aux malades, ces personnes

doivent faire part de leurs préoccupations à leur superviseur. La personne employée doit remplir un « Formulaire de révision de la charge de travail » qui doit être remis au superviseur et au Syndicat. Le Formulaire de révision de la charge de travail sera joint en annexe à la convention collective.

Les personnes employées sont encouragées d'identifier leurs préoccupations à leur superviseur immédiat. Si leur préoccupation de la charge de travail n'est pas adéquatement résolue à leur satisfaction, la personne employée peut soumettre ses préoccupations à l'attention d'un délégué syndical. Les préoccupations seront énoncés au Comité paritaire principale de santé et sécurité au travail ou au Comité syndical-patronal.

ARTICLE 10 – SOUS-TRAITANCE

10.01 Sous-traitance

L'Hôpital ne sous-traitera aucun travail habituellement fait par les membres de l'unité de négociation si, en raison d'un contrat de sous-traitance, les personnes employées autres que les employés occasionnels à temps partiel sont mises à pied en raison de la sous-traitance des services.

Nonobstant ce qui précède, l'Hôpital peut sous-traiter du travail habituellement accompli par les membres de l'unité de négociation sans qu'une telle sous-traitance ne constitue une violation des présentes dispositions si l'Hôpital prévoit, dans son entente commerciale pour sous-traiter le travail, que l'entrepreneur à qui le travail est donné à contrat, ou tout autre entrepreneur, accepte les points suivants :

- (1) d'embaucher les personnes employées de l'Hôpital ainsi déplacées;
- (2) en agissant de la sorte, en ce qui a trait à ce travail, de remplacer l'Hôpital aux fins de la convention collective signée entre l'Hôpital et le Syndicat, et de conclure une entente avec le Syndicat à cet effet.

Afin d'assurer la conformité avec la présente clause, l'Hôpital accepte de retirer le travail donné à tout entrepreneur qui a omis de répondre aux dispositions précitées de l'entente sur la sous-traitance.

10.02 Reprise du travail en régie

Comme suite à l'article 9.08 (d) (i) (1) les parties acceptent que le Comité de redéploiement procède immédiatement à un examen de tout travail donné à contrat qui, autrement, serait du travail fait par l'unité de

négociation et qui peut être sujet à expiration et ouvert pour renégociation dans les six (6) mois afin d'évaluer les avantages et le rapport coût-efficacité d'avoir un tel travail fait par les membres de l'unité de négociation de l'Hôpital.

ARTICLE 11 – TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

11.01 Travail de l'unité de négociation

Les employés qui ne sont pas couverts par les dispositions de la convention n'accompliront pas les tâches normalement affectées aux personnes employées qui sont couvertes par cette convention, sauf aux fins d'instruction, d'expérimentation, ou dans les cas d'urgence quand les personnes employées sur une base régulière ne sont pas facilement disponibles.

11.02 Bénévoles

Le recours à des bénévoles pour accomplir le travail de l'unité de négociation, tel que le prévoit la présente convention, ne sera pas élargi au-delà des pratiques en cours au 1^{er} juin 1986.

À compter du 1^{er} octobre 1990, l'Hôpital remettra au Syndicat les chiffres indiquant le nombre de bénévoles au 20 septembre 1990. Par la suite, l'Hôpital remettra au Syndicat, à des intervalles de trois (3) mois, le nombre de bénévoles pour le mois courant et le nombre d'heures travaillées et le travail accompli.

ARTICLE 12 - CONGÉS AUTORISÉS

12.01 Congé personnel

L'Hôpital examinera, sur une base individuelle, chaque demande écrite de congé personnel non rémunéré. La personne employée doit soumettre la demande à son supérieur hiérarchique direct au moins quatre (4) semaines à l'avance, sauf si elle a une bonne raison qui l'empêche de donner un tel préavis. La personne employée recevra une réponse par écrit dans les quatorze (14) jours qui suivent, sauf en cas d'urgence et dans ce cas la réponse sera donnée dès que possible. Les personnes employées auront la permission d'utiliser leurs congés personnels autorisés pour des rendez-vous avec des professionnels de la santé. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.

12.02 Congé pour activités syndicales

L'Hôpital doit accorder un congé autorisé non rémunéré aux personnes employées qui assistent aux congrès, séminaires, sessions de formation et autres activités syndicales se rapportant à l'administration de la convention collective pourvu qu'un tel congé ne nuise pas au bon fonctionnement de l'Hôpital. Un tel congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable.

Au moment de demander un tel congé autorisé pour une ou plusieurs personnes employées, le Syndicat doit transmettre à l'Hôpital, par écrit, un avis clair d'au moins quatorze (14) jours à cet effet, à moins qu'il soit impossible de donner cet avis pour des motifs raisonnables, et la réponse doit parvenir par écrit dans les sept (7) jours de la demande, sauf si la demande du Syndicat a été transmise tardivement, auquel cas une réponse sera donnée dès que possible.

Durant un tel congé autorisé, le salaire de la personne employée et les avantages qui s'y rattachent seront maintenus par l'Hôpital sur la base de ce qu'auraient été ses heures régulières de travail, pourvu que le Syndicat rembourse à l'Hôpital le montant de salaire et les avantages qui s'y rattachent dans les trente (30) jours suivant la facturation.

De plus, tout congé autorisé aux huit (8) membres du Comité Exécutif et aux sept (7) membres remplaçants du Comité Exécutif du Conseil des Syndicats hospitaliers de l'Ontario afin de s'acquitter de leurs tâches et de leurs responsabilités sera en surplus à tout congé pour affaires syndicales tel qu'énoncé sous cette clause.

Les personnes employées à temps partiel et le personnel occasionnel obtiendront les pleins crédits d'ancienneté pour les heures de l'horaire régulier manquées conformément à cette disposition.

12.03 Poste à temps complet au sein du Syndicat

Lorsque le Syndicat en fait la demande par écrit à l'Hôpital au nom de la personne employée, un congé sans solde doit être accordé à cette personne employée si elle a été élue ou nommée à un poste du SCFP, de ses affiliés ou de tout organisme auquel le SCFP est affilié pour une période maximum de deux (2) ans. Cependant, il est entendu que pendant un tel congé, la personne employée doit être considérée comme étant à l'emploi du Syndicat.

Pendant un tel congé, l'ancienneté et le service doivent s'accumuler à sept heures et demie (7,5) par jour, jusqu'à un maximum de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine. De plus, pendant un tel congé,

l'Hôpital maintiendra le salaire et les avantages sociaux applicables de la personne employée sur la base de ce qu'auraient été ses heures normales de travail, pourvu que le Syndicat rembourse à l'Hôpital le montant du salaire et des avantages sociaux applicables dans les trente (30) jours suivant la facturation.

La personne employée accepte de prévenir l'Hôpital de son intention de reprendre le travail au moins quatre (4) semaines avant la date prévue. La personne employée reprendra ses fonctions antérieures, dans le même quart de travail, dans le même service et au taux de salaire approprié, sous réserve de tout changement qui aurait pu avoir lieu si la personne employée n'avait pas été en congé.

Nonobstant l'article 2.01, l'Hôpital peut combler temporairement le poste vacant en raison d'un tel congé pendant la durée de celui-ci.

12.04 Congé de deuil

Toute personne employée qui avise l'Hôpital, dès que possible, d'un deuil se verra accorder un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire normal, selon les heures de travail normalement prévues, à la suite du décès d'un conjoint, d'un enfant, d'un parent, d'une sœur, d'un frère, de la belle-mère, du beau-père, d'un gendre, d'une bru, d'un grand-parent, d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un grand-parent du conjoint. L'Hôpital peut, à sa discrétion, prolonger un tel congé avec ou sans solde. Une personne employée se verra accorder un congé de deuil d'une (1) journée ouvrable, sans perte de salaire normal, selon les heures de travail normalement prévues, lors des funérailles d'un oncle ou d'une tante.

Lorsqu'une personne employée ne répond pas aux conditions décrites ci-dessus, l'Hôpital peut néanmoins accorder un congé de deuil payé. Aux fins du congé de deuil, les liens spécifiés ci-dessus sont jugés inclure un conjoint de fait et un partenaire de même sexe.

12.05 Fonction de juré et de témoin

Si une personne employée doit servir comme juré devant n'importe quel tribunal ou si elle doit assister comme témoin à des procédures judiciaires dans lesquelles la Couronne est partie ou si elle a été sommée de se présenter devant un tribunal ou à une enquête du coroner en rapport avec un cas relié à ses fonctions à l'Hôpital, cette personne ne subira pas de perte de salaire en raison d'une telle absence, à condition qu'elle se conforme aux exigences suivantes :

- (a) avise l'Hôpital immédiatement après avoir reçu un avis à l'effet qu'elle doit se présenter devant le tribunal;
- (b) présente une preuve de fonction exigeant la présence de la personne employée;
- (c) remet à l'Hôpital le montant total de l'indemnité reçue, à l'exclusion des allocations pour frais de kilométrage, frais de voyage et de repas plus le reçu officiel des allocations.

De plus, lorsqu'une personne employée à temps plein a reçu une citation à comparaître devant un tribunal ou à une enquête du coroner sur un cas en rapport avec ses fonctions à l'Hôpital, un jour de congé normalement prévu, l'Hôpital doit essayer de prévoir un autre jour de congé pour la personne employée. Lorsque la personne employée doit ainsi s'absenter pendant un autre quart de travail que celui normalement prévu pour cette journée, l'Hôpital essaiera de prévoir un autre quart de travail pour y inclure le temps passé à une telle audience. Il est entendu qu'un tel changement n'impliquera pas le paiement d'une prime.

Lorsque l'Hôpital n'est pas en mesure de faire ces changements pour une personne employée à temps complet et que, de ce fait, celle-ci doit se présenter à une audience pendant des heures autres que ses heures de travail normalement prévues, la personne employée sera rémunérée pour toutes les heures effectivement passées à une telle audience, à son taux horaire normal, à la condition qu'elle se conforme aux exigences décrites aux sous-paragraphes a), b) et c) ci-dessus.

De plus, lorsqu'une personne employée à temps partiel a reçu une citation à comparaître devant un tribunal ou à une enquête du coroner sur un cas en rapport avec ses fonctions à l'Hôpital, un jour de congé normalement prévu, la personne employée sera rémunérée pour toutes les heures effectivement passées à une telle audience, à son taux horaire normal, à la condition qu'elle se conforme aux exigences décrites aux sous-paragraphes a), b) et c) ci-dessus.

12.06 Congé de maternité

- (a) Le congé de maternité sera accordé conformément à la Loi sur les normes du travail, sauf si cette clause prévoit autre chose. Le temps de service nécessaire pour avoir droit au congé de maternité sera de treize (13) semaines de service continu.
- (b) L'employée doit aviser l'Hôpital par écrit de la date du début d'un tel congé et de la date prévue de retour au travail, au moins deux (2) semaines à

l'avance. Elle doit soumettre, en même temps, un certificat d'un médecin légalement qualifié attestant la date prévue pour l'accouchement.

- (c) L'employée doit confirmer de nouveau son intention de reprendre le travail à la date approuvée au départ, visée au sous-paragraphe b) ci-dessus, par avis écrit que l'Hôpital doit recevoir au moins deux (2) semaines avant cette date.
- (d) Sur confirmation, par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, de l'application du régime de prestations complémentaires de chômage de l'Hôpital, une employée en congé de maternité conformément à cette entente qui reçoit des prestations de maternité en vertu de l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi recevra des prestations complémentaires d'assurance-emploi pendant une période maximum de quinze (15) semaines. Les prestations complémentaires seront égales à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi et tout autre revenu. L'Hôpital acceptera les talons de chèques des prestations d'assurance-emploi de la personne employée comme preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi.

Le salaire hebdomadaire normal de l'employée sera déterminé en multipliant son taux horaire normal du dernier jour travaillé avant le début du congé de maternité par le nombre d'heures normales par semaine, plus toute augmentation de salaire à laquelle elle aurait droit si elle n'avait pas été en congé de maternité.

De plus, l'Hôpital paiera à l'employée quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal pendant les deux (2) premières semaines du congé en attendant de recevoir ses prestations de l'assurance-emploi.

La personne employée n'a aucun droit acquis, excepté celui de recevoir des paiements pendant la période de chômage couverte. Le régime prévoit que tout paiement reçu à titre de rémunération annuelle garantie, de rémunération différée ou d'indemnité de départ ne sera pas réduit ni augmenté des montants reçus en vertu du régime.

- (e) Pendant qu'une employée est en congé de maternité, les crédits de service et d'ancienneté continueront de s'accumuler pendant une période maximum de dix-sept (17) semaines. Pendant qu'une employée à temps partiel est en congé de maternité, les crédits de service et d'ancienneté continueront de s'accumuler pendant une période maximum de dix-sept (17) semaines, calculés selon ce que ses heures normales de travail auraient été.

- (f) L'Hôpital continuera de payer sa part des cotisations aux régimes de prévoyance collective subventionnés, y compris le régime de retraite, de l'employée pendant une période maximum de dix-sept (17) semaines, pendant le congé de maternité de l'employée. Dans le cas où une employée reçoit un pourcentage à la place des avantages, l'Hôpital continuera de payer le pourcentage à la place des avantages ainsi que sa part des cotisations au régime de retraite au cours de la période de congé de maternité. L'Hôpital inscrira ces avantages comme faisant partie du régime complémentaire de prestations de chômage auprès de la Commission de l'assurance-emploi du Canada.
- (g) Sous réserve de changements au statut de l'employée qui auraient eu lieu si elle n'avait pas été en congé de maternité, l'employée sera réintégrée dans ses fonctions antérieures, dans le même quart de travail, dans le même service et avec le même taux de salaire.

12.07 Congé parental

- (a) Le congé parental sera accordé conformément à la Loi sur les normes du travail, sauf si cette clause prévoit autre chose. Le service nécessaire pour avoir droit au congé parental sera de treize (13) semaines de service continu.
- (b) La personne employée, autre qu'un parent adoptif, qui a droit au congé parental recevra un avis par écrit de la date du début d'un tel congé et de la date de reprise du travail, au moins deux (2) semaines à l'avance.
- (c) Au sens de cet article, le mot parent comprend une personne chez qui l'enfant a été placé pour adoption et une personne qui a un lien d'une certaine permanence avec l'un des parents de l'enfant et qui entend traiter l'enfant comme étant son propre enfant.
- (d) Une personne employée qui est un parent adoptif avisera l'Hôpital aussi longtemps à l'avance que possible de son admissibilité à l'adoption d'un enfant et elle fera une demande écrite de congé parental sur réception de la confirmation de l'adoption en cours. Si, en raison d'une confirmation de l'adoption en cours reçue tardivement, la personne employée ne peut faire une demande écrite de congé parental, elle peut faire la demande verbalement et la confirmer plus tard par écrit.

Une personne employée qui est un parent adoptif peut prolonger le congé parental en fonction des exigences de l'organisme d'adoption jusqu'à un maximum de six (6) mois.

La personne employée doit confirmer de nouveau son intention de reprendre le travail à la date approuvée au départ, visée au sous-

paragraphe b), ci-dessus, par avis écrit que l'Hôpital doit recevoir au moins deux (2) semaines avant cette date.

- (e) Sur confirmation par la Commission de l'assurance-emploi du Canada de l'application du régime de prestations complémentaires de chômage de l'Hôpital, une personne employée en congé parental conformément à cette entente et qui reçoit des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi recevra des prestations complémentaires d'assurance-emploi pendant une période maximum de dix (10) semaines. Les prestations complémentaires seront égales à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi et tout autre revenu. L'Hôpital acceptera les talons de chèques de prestations d'assurance-emploi de la personne employée comme preuve qu'elle reçoit des prestations parentales en vertu de l'assurance-emploi.

Le salaire hebdomadaire normal de la personne employée sera déterminé en multipliant son taux horaire normal du dernier jour travaillé avant le début du congé parental par le nombre d'heures normales par semaine, plus toute augmentation de salaire à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas été en congé parental.

De plus, l'Hôpital paiera à la personne employée quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal pendant les deux (2) premières semaines du congé en attendant de recevoir ses prestations de l'assurance-emploi.

La personne employée n'a aucun droit acquis, excepté celui de recevoir des paiements pendant la période de chômage couverte. Le régime prévoit que tout paiement reçu à titre de rémunération annuelle garantie, de rémunération différée ou d'indemnités de départ ne sera pas réduit ou augmenté des montants reçus en vertu du régime.

- (f) Les crédits de service et d'ancienneté doivent s'accumuler pour une période de trente-cinq (35) semaines après le début du congé parental, si la personne employée a également pris un congé de maternité, et trente-sept (37) semaines après le début du congé parental autrement, pendant que la personne employée est en congé parental. Pour les personnes employées à temps partiel, les crédits de service et d'ancienneté doivent être calculés sur la base de ce qu'auraient été les heures normales de travail de la personne employée.
- (g) L'Hôpital continuera de payer sa part des cotisations aux régimes de prévoyance collective subventionnés, y compris le régime de retraite, auxquels la personne employée adhère pour une période maximum de

trente-cinq (35) semaines après le début du congé parental, si la personne employée a également pris un congé de maternité, et trente-sept (37) semaines après le début du congé parental autrement, pendant que la personne employée est en congé parental. Dans les cas où la personne employée reçoit un pourcentage au lieu d'avantages, l'Hôpital continuera de payer le pourcentage au lieu des avantages et sa part des cotisations au régime de retraite pour une période allant jusqu'à dix (10) semaines pendant que la personne employée est en congé parental. L'Hôpital inscrira ces avantages comme faisant partie du régime complémentaire de prestations de chômage.

- (h) Sous réserve de changements au statut de la personne employée qui auraient eu lieu si elle n'avait pas été en congé parental, la personne employée sera réintégrée dans ses fonctions antérieures, dans le même quart de travail, dans le même service et avec le même taux de salaire.

12.08 Congé éducation

- (a) Si l'Hôpital exige qu'une personne employée suive des cours et se présente à des examens afin de se perfectionner, celle-ci aura droit à un congé payé sans perte d'ancienneté, ni de service, ni d'avantages sociaux.
- (b) Si l'Hôpital exige que des personnes employées suivent des cours de perfectionnement ou des cours pour acquérir de nouvelles qualifications professionnelles, l'Hôpital paiera tous les frais inhérents à ces cours.
- (c) Sous réserve de contraintes de fonctionnement, l'Hôpital fera tout ce qui est en son pouvoir pour répondre aux demandes de changements dans les horaires de la personne employée nécessaires pour lui permettre de suivre un cours de perfectionnement ou un séminaire reconnu relié à son emploi à l'Hôpital.

12.09 Programme de congé prépayé

À compter du 31 mars 1993, l'Hôpital accepte d'introduire un programme de congé prépayé, financé uniquement par la personne employée et assujetti aux conditions suivantes :

- (a) Le programme est ouvert à des personnes employées qui désirent répartir quatre (4) ans de salaire sur une période de cinq (5) ans, conformément aux dispositions de la Partie LXVII, article 6801 des Règlements de l'impôt sur le revenu, afin de leur permettre de prendre une année de congé après quatre (4) années de salaire différé.

- (b) La personne employée doit faire une demande écrite à l'Hôpital au moins six (6) mois avant la date prévue pour le début du programme (c.-à-d. la portion de salaire différé), indiquant le but du congé.
- (c) Les parties concernées détermineront le nombre de personnes employées qui peuvent s'absenter en même temps. Pour les besoins du programme, l'année sera du 1er septembre d'une année au 31 août de l'année suivante ou une autre période de douze (12) mois sur laquelle la personne employée, la section locale du Syndicat et l'Hôpital se mettent d'accord.
- (d) S'il y a plus de demandes que de places disponibles, le critère d'ancienneté s'appliquera.
- (e) Au cours des quatre (4) années de salaire différé, un montant égal à 20 % du salaire annuel brut de la personne employée sera déduit et retenu pour celle-ci, qui ne pourra les retirer qu'au début de l'année du congé ou si elle se retire du programme.
- (f) La manière dont la portion différée du salaire sera retenue est à la discrétion de l'Hôpital.
- (g) Tous les montants différés plus les intérêts accumulés, s'il y a lieu, seront versés à la personne employée au début du congé ou selon un autre échéancier établi d'un commun accord entre l'Hôpital et la personne employée.
- (h) Tous les avantages sociaux sont conservés dans leur intégralité au cours des quatre (4) années de salaire différé. Pendant l'année du congé, l'ancienneté continuera de s'accumuler. Le service pour les besoins du calcul des vacances, des augmentations de salaire et des autres avantages sera maintenu mais ne s'accumulera pas pendant la période du congé. La personne employée devra payer la prime totale des régimes d'assurance-maladie et de prévoyance collective auxquels elle adhère. Les cotisations au Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario seront payées conformément au régime. La personne employée n'aura pas droit de participer au régime d'assurance-invalidité pendant l'année du congé.
- (i) Une personne employée peut se retirer du programme à tout moment pendant la période de salaire différé en autant qu'elle donne un préavis de trois (3) mois à l'Hôpital. L'Hôpital versera à la personne employée la portion différée du salaire et les intérêts, s'il y a lieu, dans un délai raisonnable.
- (j) Si la personne employée met fin à son emploi, l'Hôpital reversera à la personne employée la portion différée du salaire retenue et les intérêts, s'il

y a lieu, dans un délai raisonnable. En cas de décès de la personne employée, l'Hôpital versera les fonds à sa succession.

- (k) L'Hôpital s'efforcera de trouver une personne pour remplacer temporairement la personne employée aussi longtemps à l'avance que possible. Si l'Hôpital n'arrive pas à trouver un remplaçant qui lui convient, il aura droit de remettre le congé. L'Hôpital avertira la personne employée aussi longtemps à l'avance que possible. La personne employée aura le choix entre continuer de participer au programme et faire des arrangements pour prendre le congé à un moment accepté d'un commun accord, ou bien se retirer du programme et obtenir le versement du montant du salaire différé avec les intérêts, s'il y a lieu, dans un délai raisonnable.
- (l) La personne employée sera réintégrée à son poste antérieur sauf si le poste a été fermé, auquel cas la personne employée se verra accorder un poste comparable.
- (m) L'approbation définitive pour participer au programme de congé prépayé est assujettie à la signature, par la personne employée, d'une entente formelle avec l'Hôpital afin d'autoriser celui-ci à faire les retenues nécessaires de la paie de la personne employée. Cette entente comprend les points suivants :
 - (i) une déclaration à l'effet que la personne employée participera au programme de congé prépayé conformément au présent article de la convention collective;
 - (ii) la période de salaire différé et la durée pour laquelle le congé est demandé;
 - (iii) la manière dont les salaires différés seront retenus.

La demande écrite d'adhésion au programme de congé prépayé que la personne employée adresse à l'Hôpital sera annexée à l'entente et fera partie intégrante de l'entente écrite.

12.10 Congé Spécial

- (a) Un employé admissible peut prendre un congé spécial non payé pour l'un ou l'autre des motifs suivants:
 - (i) maladie, blessure ou urgence médicale personnelles;
 - (ii) décès, maladie, blessure ou urgence médicale visant un individu décrit à cet article;

- (iii) autres motifs d'urgence visant un individu décrit à cet article.
- (b) Le congé spécial peut être pris en cas d'urgence visant certains membres de la famille et certaines personnes à charge tels que:
- le conjoint ou le partenaire de même sexe;
 - le père ou la mère, le père ou la mère par alliance, le père ou la mère de famille d'accueil de la personne employée ou du conjoint de la personne employée;
 - un enfant, un enfant par alliance ou un enfant placé en famille d'accueil de la personne employée ou du conjoint de la personne employée;
 - un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé, du conjoint de l'employé;
 - le conjoint ou le partenaire de même sexe d'un enfant de l'employé;
 - le frère ou la soeur de l'employé;
 - un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.
- (c) L'employé qui souhaite prendre un congé spécial doit en aviser l'Hôpital. L'employé qui est obligé de commencer son congé spécial avant d'en aviser l'Hôpital le fait le plus tôt possible après le début du congé.
- (d) Les employés ont le droit de prendre jusqu'à dix (10) jours de congé spécial par année. Néanmoins, le congé spécial est généralement compté en jours complet. Même si l'employé prend moins d'une journée comme congé spécial, l'Hôpital peut le considérer comme un jour complet. L'Hôpital peut exiger que l'employé qui prend un congé spécial lui fournisse la preuve qu'il y a droit. L'employé est tenu de lui fournir une preuve raisonnable dans les circonstances.
- (e) L'employé qui prend un congé spécial a le droit de réintégrer le même poste qu'il occupait avant le congé ou de réintégrer un poste comparable si son ancien poste n'existe plus.

12.11 Congé familial pour raison médicale

(La clause qui suit s'applique aux personnes à temps complets et à temps partiels)

(L'employé et l'Hôpital doivent continuer de payer leur part respective des primes versées au titre de certains régimes d'avantages sociaux et régimes de retraite)

- (a) Un congé familial pour raison médicale est un congé avec protection de l'emploi, d'une durée maximale de huit (8) semaines au cours d'une période de vingt-six (26) semaines, pour prodiguer des soins et offrir un soutien à un membre particulier de sa famille qui souffre d'une grave maladie, risquant grandement de causer le décès dans un délai de vingt-six (26) semaines en vertu de la Loi sur les normes d'emploi, Section 49.1.
- (b) Une personne employée accumule de l'ancienneté et des crédits de durée de service pendant le congé familial pour raison médicale.
- (c) Sous réserve de changements au status de l'employé qui auraient eu lieu s'il n'avait pas été en congé familial pour raison médicale, l'employé sera réintégré dans ses fonctions antérieures, dans le même quart de travail, dans le même service et avec le même taux de salaire.

ARTICLE 13 – CONGÉ DE MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL ET INVALIDITÉ

13.01 Régime d'assurance-maladie

- (a) L'Hôpital assumera la responsabilité pleine et entière de l'offre et du financement d'un régime d'assurance-maladie à court terme équivalent à celui décrit dans la brochure d'août 1992 (Partie A) – Brochure sur le régime d'assurance-invalidité des hôpitaux de l'Ontario.

L'Hôpital paiera 75 % des primes facturées pour la couverture des personnes employées admissibles en vertu de la portion invalidité de longue durée du Régime (HOODIP ou un régime équivalent tel que décrit dans la brochure d'août 1992 (Partie B)), la personne employée payant le solde de la prime facturée par le biais d'une retenue salariale. Aux fins du transfert à la portion à court et à long terme du programme de gestion de l'invalidité, on créditera leur service aux personnes employées à compter du 1^{er} juin 2001.

- (b) À compter du 1^{er} juin 2001, on doit mettre fin à tous les régimes de congé de maladie existants et toute disposition relative à de tels régimes doit être nulle et non avenue, à l'exception de l'article L.11.4

- (c) Les crédits de congés de maladie existants pour chaque personne employée doivent être convertis en une réserve de congés de maladie au crédit de la personne employée. La réserve de « congés de maladie » doit être utilisée pour :
- (1) Compléter le paiement pour les salaires perdus des heures normales lors des jours en congé de maladie en vertu du nouveau programme qui autrement serait moins élevé que les pleins salaires ou aucun salaire.
 - (2) Remboursement au moment de la cessation d'emploi, assujetti à l'article L.11.4.
 - (3) Lorsque, au 1^{er} juin 2001, une personne employée n'a pas le service nécessaire pour être admissible au remboursement au moment de la cessation d'emploi, ses crédits de congés de maladie existants à cette date doivent néanmoins être convertis en une réserve de congés de maladie conformément aux dispositions précédentes et cette personne doit avoir droit, au moment de la cessation d'emploi, à cette portion de toute journée inutilisée pour un congé de maladie, à condition qu'elle atteigne par la suite le service nécessaire pour être admissible à un remboursement selon les conditions relatives à un tel remboursement.
 - (4) Une personne employée qui, à compter du 1^{er} juin 2001, a accumulé des crédits de congés de maladie et ne peut travailler pour l'Hôpital par suite d'une maladie ou d'un accident professionnel reconnu par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail comme étant indemnisable dans le cadre de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, l'Hôpital, à la demande de la personne employée, complètera la somme allouée par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail pour salaires perdus, avec un complément de la part de l'Hôpital, équivalent à 100 % de la rémunération nette d'une personne employée, jusqu'à la limite des crédits de congés de maladie accumulés de la personne employée.
- (d) Il ne doit y avoir aucune retenue salariale par rapport aux postes normalement prévus de la personne employée lorsque celle-ci a complété une portion du poste avant de commencer à recevoir des prestations de maladie ou des prestations de la CSPAAAT.
- (e) L'Hôpital accepte également de payer aux personnes employées un montant égal à toute perte de prestations en vertu du HOODIP pour les deux (2) premiers jours de la quatrième période d'absence et de toute période subséquente de toute année civile.
- (f) Tout conflit qui peut survenir concernant le droit d'une personne employée à des prestations auquel fait référence l'article 13.01, y compris le HOODIP et les équivalents, peut faire l'objet d'un grief et d'un arbitrage en vertu des dispositions de cette convention collective.

Le Syndicat accepte d'encourager une personne employée à utiliser le processus d'appel médical prévu en vertu du régime, le cas échéant, pour résoudre les conflits.

- (g) Une copie du texte du HOODIP actuel ou, lorsque applicable, la police de base de l'équivalent actuel du HOODIP, doit être fournie au Syndicat.
- (h) L'Hôpital doit payer le coût total de tout certificat médical exigé d'une personne employée.
- (i) Le régime de congé de maladie à court terme doit être inscrit auprès de la Commission de l'assurance-emploi (CAE). La part de la personne employée de la réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage de l'employeur sera prélevée par l'Hôpital en vue de compenser le coût des améliorations des prestations contenues dans cette convention.

13.02 Rémunération dans les cas d'accident du travail

Si une personne employée est blessée au travail et que son supérieur hiérarchique l'excuse du travail pour le reste du quart de travail, la personne recevra son taux de salaire régulier pour le reste du quart et il n'y aura pas de déduction des congés de maladie ou des autres crédits.

13.03 Paiement en attente d'une décision concernant les demandes de prestations à la CSPAAT (TC)

Une personne employée absente du travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail et qui attend l'approbation de sa demande de prestations de la CSPAAT depuis une période excédant une période complète de paye peut faire une demande auprès de l'Hôpital pour obtenir un paiement équivalent à la prestation la plus basse que cette personne recevrait de la CSPAAT si sa demande de prestations était approuvée, ou équivalent aux prestations auxquelles elle serait admissible en vertu du régime de congés de maladie de courte durée. Le paiement ne sera consenti que si la personne employée produit la preuve de son invalidité à la satisfaction de l'Hôpital et un engagement par écrit à la satisfaction de l'Hôpital à l'effet que tous les paiements seront remboursés à l'Hôpital à la suite de la décision finale de la Commission de la sécurité professionnelle concernant la demande de prestations. Si la demande de prestations de la CSPAAT n'est pas approuvée, les sommes payées d'avance seront soustraites des prestations auxquelles la personne employée est admissible en vertu du régime de congés de maladie de courte durée. Tous les paiements consentis en vertu de la présente clause seront maintenus pour un maximum de quinze (15) semaines.

Lorsqu'un employé ne peut travailler pour l'Hôpital en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident qui est indemnisé par la Commission de la sécurité professionnelle ou d'un accident qui est indemnisé aux termes de la Loi de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, l'Hôpital, sur demande de l'employé, utilise les crédits de congé de maladie accumulés par l'employé pour compléter le montant adjugé par la CSPAAT pour compenser les pertes de salaire subies par l'employé. La somme consentie par la décision de la Commission, combinée au complément fourni par l'Hôpital, doit totalisée 100% des gains nets de l'employé, et ce, jusqu'à l'épuisement des crédits de congé de maladie accumulés par l'employé. Lorsqu'un complément de la CSPAAT est présentement versé à partir du revenu général, il sera versé sur la même base, sauf qu'il continu d'être versé à partir du revenu général.

ARTICLE 14 – HEURES DE TRAVAIL

14.01 Heures de travail quotidiennes et hebdomadaires

- (a) La semaine de travail normale pour les personnes employées à temps complet sera de soixante-quinze (75) heures par période de paye, divisée en dix (10) jours de sept heures et demie (7,5), excluant une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée. Cette période de repas doit être une période ininterrompue, sauf dans les cas d'urgence.
- (b) La semaine de travail normale pour les personnes employées à temps partiel et occasionnelles ne dépassera pas trente (30) heures et la journée de travail normale ne dépassera pas sept heures et demie (7,5), excluant une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée. La période de repas doit être une période ininterrompue, sauf dans les cas d'urgence.
- (c) Nonobstant le paragraphe (a) ci-dessus, la semaine de travail normale pour les mécaniciens de machines fixes sera de quarante (40) heures réparties également au cours de la période définie dans les annexes (Annexes « A », « B » et « F »), y compris une période de repas quotidienne rémunérée de 30 minutes ou de 45 minutes. La période de repas doit être une période ininterrompue, sauf dans les cas d'urgence.
- (d) L'horaire normal pour le personnel de la maintenance embauché avant le 1^{er} juillet 2000 sera de 06 h 30 à 17 h 00.

14.02 Périodes de repos

L'Hôpital prévoira une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées au cours de chaque période de trois heures et trois quarts ($3\frac{3}{4}$) de travail.

14.03 Périodes de repos supplémentaires

Lorsqu'une personne employée accomplit des heures de travail supplémentaires autorisées d'une durée d'au moins trois (3) heures, l'Hôpital prévoira une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes.

ARTICLE 15 – PRIMES

15.01 Définition du taux de salaire normal

Le taux de salaire normal est celui prévu dans la grille des salaires de la convention collective.

15.02 Définition d'heure supplémentaire

Les heures supplémentaires sont définies en tant qu'heures de travail autorisées excédant la journée de travail régulière ou la semaine de travail régulière telles que définies à l'article 14.01.

15.03 Majoration pour heures supplémentaires

Les personnes employées doivent être payées une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) leur taux régulier pour les quatre (4) premières heures supplémentaires d'un quart de travail et leur taux régulier majoré de 100 % pour toutes les heures subséquentes de ce quart de travail. Les personnes employées doivent également être payées à leur taux régulier majoré de 100 % pour toutes les heures supplémentaires au-delà de douze (12) heures dans une période de paye de deux semaines. Aux fins de la qualification pour le taux double, les heures réelles travaillées seront comptées dans le cas d'un rappel de moins de quatre (4) heures consécutives.

La majoration pour heures supplémentaires ne sera ni doublée ni cumulée, les autres primes ne seront pas non plus doublées ni cumulées, pas plus que les mêmes heures ne devront être comptées en tant que portion d'une semaine de travail normale ainsi qu'en tant qu'heures pour lesquelles la majoration pour heures supplémentaires est payée.

15.04 Congé compensatoire pour les heures supplémentaires

Les personnes employées qui font des heures supplémentaires ne seront pas obligées de prendre un congé compensatoire pour les heures supplémentaires travaillées.

Un congé compensatoire au lieu de la rémunération peut être pris après entente mutuelle entre la personne employée et l'Hôpital. Un tel congé sera équivalent au taux majoré que la personne employée aura obtenu pour les heures supplémentaires. La demande de la personne employée ne sera pas refusée sans motif raisonnable. L'Hôpital versera le taux majoré si la personne employée demande d'être payée ou lorsque le congé compensatoire n'est pas pris au cours de l'exercice financier où il a été gagné.

15.05 Indemnité de présence

Les personnes employées qui se présentent au travail pour un quart prévu à l'horaire auront la garantie d'obtenir au moins quatre (4) heures de travail, ou s'il n'y a pas de travail, seront payées pour au moins quatre (4) heures de travail sauf si le travail n'est pas disponible en raison de circonstances indépendantes de la volonté de l'Hôpital. L'indemnité de présence telle que mentionnée ici ne s'applique pas lorsqu'une personne employée a reçu un avis préalable de ne pas se présenter au travail. Les personnes employées à temps partiel dont le temps de travail prévu est inférieur à sept heures et demie (7 ½) par jour recevront un montant d'indemnité calculé au prorata.

15.06 Rappel au travail

Quand les personnes employées sont rappelées au travail après avoir terminé leur quart régulier, et avant le début de leur quart régulier suivant, elles recevront un minimum de quatre (4) heures de travail ou de quatre (4) heures payées au taux majoré pour les heures supplémentaires.

Cette clause ne s'appliquera pas lorsqu'une personne employée est affectée à du travail conformément aux dispositions de l'article L.5.2(a), (b), (c), (d).

15.07 Indemnité de disponibilité

À compter du 1^{er} avril 2005, une personne employée qui est tenue de demeurer en disponibilité pour rentrer au travail, en dehors des heures normales de travail prévues pour cette personne employée en particulier, doit recevoir une indemnité de disponibilité de 2,75 \$ l'heure pour toutes les heures en disponibilité.

À compter du 1^{er} avril 2006, une personne employée doit recevoir une indemnité de disponibilité de 3,00 \$ l'heure pour toutes les heures en disponibilité.

L'indemnité de disponibilité devra toutefois cesser lorsqu'une personne employée doit rentrer au travail en vertu de l'article 15.06 ci-dessus et travailler pendant la période où elle est en disponibilité.

15.08 Transfert temporaire

Lorsqu'une personne employée est affectée temporairement pour accomplir les tâches et assumer les responsabilités d'un poste mieux rémunéré dans l'unité de négociation pour une période qui dépasse la moitié (1/2) d'un quart de travail, elle sera payée le salaire plus élevé immédiatement au-dessus de son taux actuel à compter du début du quart au cours duquel on l'a assignée à ce travail.

Lorsqu'une personne employée est affectée temporairement pour accomplir les tâches et assumer les responsabilités d'un poste moins bien rémunéré, elle continue d'être payée à son taux de salaire normal. Cela ne s'applique pas à une personne employée qui a demandé d'être affectée à un poste temporairement vacant ou qui a accepté un tel poste.

Lorsque l'Hôpital affecte temporairement une personne employée pour effectuer les responsabilités d'une classification en dehors de l'unité de négociation pour une période qui dépasse la moitié (1/2) d'un quart de travail, la personne recevra une allocation de 4,00 \$ pour chaque quart à compter du moment de l'affectation ou 10,00 \$ pour chaque quart de travail à compter du moment de l'affectation si elle assume des responsabilités de supervision.

15.09 Primes de quart et de fin de semaine

Les personnes employées doivent recevoir une prime de quart pour toutes les heures travaillées lorsque la majorité de leurs heures normales de travail se situent entre 15h00 et 07h00.

Les personnes employées doivent recevoir une prime de fin de semaine pour toutes les heures travaillées entre 00h00 vendredi et 00h00 dimanche.

À compter du 1^{er} avril 2005, la prime de fin de semaine augmentera à soixante-dix cents (0,70\$) l'heure.

À compter du 1^{er} avril 2006, la prime de fin de semaine augmentera à quatre-vingt cents (0,80\$) l'heure.

À compter du 28 septembre 2006, la prime de fin de semaine augmentera à quatre-vingt cinq cents (0,85\$) l'heure.

ARTICLE 16 – CONGÉS FÉRIÉS

16.01 Nombre de congés fériés

(Sauf indication contraire, cet article s'applique uniquement aux employés à temps plein)

Il y aura douze (12) congés fériés et ces congés sont énoncés dans l'Annexe sur les dispositions locales.

Si l'Hôpital doit observer un jour férié rémunéré additionnel en raison de l'application d'une loi, il est entendu qu'un des congés actuels reconnus par l'Hôpital sera établi comme le jour férié légiféré après discussion avec le Syndicat, de sorte que l'obligation de l'Hôpital de fournir le nombre de congés fériés tel que noté ci-dessus demeure inchangée.

16.02 Définition de l'indemnité de jour férié et facteurs d'admissibilité

(Sauf indication contraire, cet article s'applique uniquement aux employés à temps plein)

L'indemnité de jour férié sera calculée sur la base du taux de salaire horaire normal de la personne employée multiplié par les heures quotidiennes normales de la personne employée.

Pour être admissible à l'indemnité de jour férié pour quelque jour férié que ce soit tel qu'énoncé dans l'Annexe sur les dispositions locales, ou pour avoir droit à une journée compensatoire, une personne employée doit terminer le quart de travail prévu au cours de chacune des journées ouvrables précédent et suivant immédiatement le jour férié, sauf lorsque l'absence au cours de l'une ou des deux journées déterminant l'admissibilité au congé est attribuable à une raison satisfaisante.

Une personne employée qui, de par son horaire, devait travailler un jour férié tel qu'énoncé dans l'Annexe sur les dispositions locales, et est absente, n'aura pas droit à l'indemnité de jour férié ou à un congé compensatoire auquel elle aurait eu droit normalement à moins qu'une telle absence ait été attribuable à une raison satisfaisante.

Une personne employée qui est admissible à une indemnité de jour férié pour quelque jour férié que ce soit ou à un congé compensatoire n'aura pas droit, dans le cas de maladie, de recevoir une indemnité pour cause de maladie en plus de l'indemnité de jour férié ou un congé compensatoire pour cette même journée.

16.03 Rémunération les jours fériés

Si une personne employée est tenue de travailler pendant n'importe quel jour férié prévu à l'Annexe aux dispositions locales, cette personne employée devra être payée au taux d'une fois et demi (1½) son taux horaire normal régulier pour toutes les heures travaillées pendant ledit jour férié, conformément aux dispositions de l'article 16.04. De plus, si la personne employée est admissible en vertu de l'article 16.02, celle-ci recevra un congé compensatoire avec salaire correspondant au taux horaire régulier multiplié par les heures de travail quotidiennes régulières de cette personne employée.

16.04 Paiement des heures supplémentaires un jour férié

Lorsqu'une personne employée est obligée de faire des heures supplémentaires autorisées en plus des heures de travail régulières prévues un jour férié, une telle personne recevra deux fois (2x) son taux de salaire horaire régulières pour de telles heures supplémentaires autorisées.

ARTICLE 17 – VACANCES

17.01 Droit aux vacances, facteurs d'admissibilité et calcul du paiement (La clause qui suit s'applique aux personnes employées à temps complet uniquement)

- (a) Sous réserve du maintien de toutes les conditions supérieures concernant le droit des personnes employées jouissant présentement des dites conditions supérieures :

Une personne employée qui a complété moins d'une (1) année de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles avec salaire au prorata du service accumulé pour l'année d'acquisition des congés.

Une personne employée qui a complété une (1) année mais moins de (2) années de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles rémunérées.

Une personne employée qui a complété deux (2) années mais moins de (5) années de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles rémunérées.

Une personne employée qui a complété cinq (5) années mais moins de quatorze (14) années de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles rémunérées.

Une personne employée qui a complété quatorze (14) années mais moins de vingt-deux (22) années de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances annuelles rémunérées.

Une personne employée qui a complété vingt-deux (22) années ou plus de service continu a droit à six (6) semaines de vacances annuelles rémunérées.

À compter du 29 septembre 2005: Une personne employée qui a complété cinq (5) années mais moins de treize (13) années de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles rémunérées. Une personne employée qui a complété treize (13) années mais moins de vingt-deux (22) années de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances annuelles rémunérées.

Une personne employée qui compte trente (30) années de service continu doit avoir droit à cinq (5) jours de vacances supplémentaires payés.

Une personne employée qui compte trente-cinq (35) années de service continu doit avoir droit à cinq (5) jours de vacances supplémentaires payés.

Pour plus de précision, chaque personne employée qui compte 30 ou 35 ans de service à compter de la date d'entrée en vigueur de cette disposition doit avoir droit à l'ajout de ces cinq (5) jours complets de vacances.

Pour les personnes employées à temps complet, la paye de vacances doit être calculée sur la base du taux salarial normal régulier de ces personnes, multiplié par leur nombre d'heures normales de travail, sous réserve des dispositions de l'article 9.04, Conséquences des congés.

17.01 Droit aux vacances pour les personnes employées à temps partiel, facteur d'admissibilité et calcul du paiement

(La clause qui suit s'applique aux personnes employées à temps partiel sur une base régulière et au personnel occasionnel)

- (b) Sous réserve du maintien de toutes les conditions supérieures concernant le droit des personnes employées jouissant présentement des dites conditions supérieures :

Une personne employée qui a accumulé moins de 3450 heures de travail a droit à une paye de vacances d'un montant équivalant à 4 % de son salaire brut.

Une personne employée qui a accumulé 3450 heures de travail mais moins de 8625 heures de travail a droit à une paye de vacances d'un montant équivalant à 6 % de son salaire brut.

Une personne employée qui a accumulé 8625 heures de travail mais moins de 24150 heures de travail a droit à une paye de vacances d'un montant équivalant à 8 % de son salaire brut.

Une personne employée qui a accumulé 24150 heures de travail mais moins de 37950 heures de travail a droit à une paye de vacances d'un montant équivalant à 10 % de son salaire brut.

Une personne employée qui a accumulé 37950 heures de travail ou plus a droit à une paye de vacance d'un montant équivalant à 12 % de son salaire brut.

À compter du 29 septembre 2005: Une personne employée qui a accumulé 8625 heures de travail mais moins de 22425 heures de travail a droit à une paye de vacances d'un montant équivalent à 8% de son salaire brut. Une personne employée qui a accumulé 22425 de travail mais moins de 37950 heures de travail a droit à une paye de vacances d'un montant équivalent à 10% de son salaire brut.

Une personne employée à temps partiel qui a accumulé 51 750 heures de service continu doit recevoir une paye de vacances additionnelle de 2 % au cours de l'année où les heures ont été accumulées.

Une personne employée à temps partiel qui a accumulé 60 375 heures de service continu doit recevoir une paye de vacances additionnelle de 2 % au cours de l'année où les heures ont été accumulées.

Une personne employée à temps partiel sur une base régulière a droit à des congés avec salaire équivalant au prorata de ses heures travaillées. Cette personne doit recevoir une paye de vacances à son taux salarial en vigueur au moment où elle prend ses vacances, au prorata du nombre d'heures de travail par jour selon son horaire régulier.

Les personnes employées occasionnelles doivent recevoir leur paye de vacances à chaque paye de quinzaine.

Progression sur l'échelle des vacances (personnel à temps partiel)

En vigueur depuis le 10 octobre 1986, les personnes employées à temps partiel, y compris le personnel occasionnel, accumulent du service à des fins de progression sur l'échelle des vacances sur la base d'une année pour chaque 1725 heures travaillées.

Nonobstant ce qui précède, les personnes employées embauchées avant le 10 octobre 1986 seront créditées pour leur service à des fins de progression dans l'échelle des vacances en vertu de la convention collective en vigueur immédiatement avant le 10 octobre 1986, et elles accumuleront du service pour la période subséquente, conformément aux dispositions du présent article.

17.02 Travail pendant les vacances

Si une personne employée qui a commencé sa période de vacances accepte, à la demande de l'Hôpital, de revenir au travail pendant sa période de vacances, la personne employée devra être rémunérée au taux de une fois et demie (1 ½) son taux horaire régulier de base pour toutes les heures ainsi travaillées. Pour remplacer les journées prévues pendant lesquelles ledit travail a été effectué, la personne employée recevra un (1) jour de congé pour chaque jour pendant lequel elle a ainsi travaillé.

17.03 Maladie pendant les vacances

Lorsque la période de vacances prévue d'une personne employée est interrompue en raison d'une maladie grave ayant débuté avant ou pendant cette période, la période de cette maladie doit être considérée comme un congé de maladie.

Une maladie grave est définie comme une maladie qui nécessite que la personne employée reçoive des soins ou des traitements médicaux constants entraînant l'hospitalisation ou confinant la personne employée à sa résidence ou au lit pendant plus de trois jours.

La portion des vacances de la personne employée considérée comme en congé de maladie en vertu des dispositions susmentionnées n'affectera pas négativement les crédits de congé de la personne employée.

17.04 Deuil pendant les vacances

Lorsque les vacances prévues d'une personne employée sont interrompues en raison d'un deuil, la personne aura droit à un congé de deuil conformément aux dispositions de l'article 12.04.

La partie des vacances de la personne employée qui est réputée être un congé de deuil en vertu des présentes dispositions ne sera pas comptée aux termes des crédits de vacances de la personne employée.

ARTICLE 18 – SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

18.01 Avantages garantis

(Sauf indication contraire, cet article s'applique uniquement aux employés à temps plein)

L'Hôpital accepte, pendant la durée de la convention collective, de contribuer au paiement de la prime des personnes participantes admissibles, en emploi actif à l'Hôpital, des régimes d'assurance énoncés ci-dessous sous réserve de leurs modalités et conditions respectives, y compris toute exigence relative à l'adhésion.

(a) Service semi-privé

L'Hôpital accepte de payer la totalité de la prime facturée pour la couverture des personnes admissibles employées par l'Hôpital et assurées par le régime de service semi-privé de la Croix bleue, en vigueur le 28 septembre 1993, ou une couverture comparable avec un autre assureur.

(b) Assurance-maladie complémentaire

L'Hôpital consent à verser 75 % de la prime facturée pour la protection des personnes employées en service actif de l'Hôpital et admissibles en vertu du Régime d'assurance-maladie complémentaire de la Croix Bleue en vigueur depuis le 28 septembre 1993 (tel que modifié ci-dessous) ou une protection comparable d'une autre compagnie d'assurance offrant une franchise de 15,00 \$ (célibataire) et 25,00 \$ (famille), pourvu que le solde des primes mensuelles soit payé par la personne employée au moyen de retenues salariales.

Le Régime comprend également:

- Soins oculaires – maximum de 200\$ tous les 24 mois en plus d'examens optométriques semestriels;
- Appareil auditifs – tous les 36 mois;
- Infirmières ou infirmiers particuliers – ne doit pas dépasser 90 quarts de travail de huit heures, jusqu'à un maximum de 20 000 \$;
- Formulaire pharmaceutique 2;
- Plafond pour les frais d'exécution d'ordonnance – au taux actuel puisqu'il y a des changements de temps à autre (l'Hôpital continuera

de fournir un réseau de dispensateurs de services à tarifs préférentiels qui ne factureront pas au-delà de ce taux);

- Chaussures orthopédiques – 2 paires par personne employée par année jusqu'à un maximum de 225 \$ par année;
- Couverture pour les prothèses et l'équipement médical durable (aucun changement à la couverture actuelle);
- À l'étranger (aucun changement à la couverture actuelle.

(c) **Assurance-vie**

L'Hôpital accepte de payer la totalité de la prime facturée pour la couverture des personnes admissibles employées par l'Hôpital et assurées par le régime H.O.O.G.L.I.P., en vigueur le 28 septembre 1993, ou par un régime équivalent.

(d) **Soins dentaires**

L'Hôpital accepte de payer 75 % de la prime facturée pour la couverture des personnes admissibles employées par l'Hôpital et assurées par le régime de soins dentaires numéro 9 de la Croix bleue, en vigueur le 28 septembre 1993 ou par une couverture comparable avec un autre assureur (fondé sur le barème des tarifs actuels de l'ODA qui peut être mis à jour de temps à autre) en autant que le solde des primes mensuelles soit payé par la personne employée au moyen de retenues salariales.

L'Hôpital fournira une couverture aux personnes employées admissibles en vertu du régime de soins dentaires numéro 2 de la Croix Bleue (ou l'équivalent) pour les prothèses dentaires amovibles selon une assurance partielle 50/50, jusqu'à un maximum de 1,000\$ par année.

L'Hôpital fournira une couverture aux personnes employées admissibles en vertu du régime de soins dentaires numéro 4 de la Croix Bleue (ou l'équivalent) pour les couronnes dentaires, les ponts amovibles et les réparations de ceux-ci selon une assurance partielle 50/50 jusqu'à un maximum de 1,000\$ par année.

(e) **Prestation de retraite anticipée**

L'Hôpital fournira une couverture équivalente à toutes les personnes employées qui prennent une retraite anticipée et qui n'ont pas encore atteint 65 ans et qui reçoivent des prestations en vertu du régime de retraite de l'Hôpital sur la même base que celle fournie aux personnes en

emploi pour le régime d'assurance de service semi-privé, les soins de santé complémentaires et les soins dentaires. L'Hôpital paiera la même portion pour les primes facturées de ces régimes de prévoyance collective tel que payées actuellement par l'Hôpital pour les primes facturées des personnes employées en service actif.

La part de la personne qui a pris une retraite anticipée pour la prime facturée des régimes de prévoyance collective sera retenue de son chèque de pension mensuel.

(f) **Copie des polices de base**

Une copie de toutes les polices de base en vigueur pour les avantages dont cet article fait référence sera fournie au Syndicat.

18.02 Changement d'assureur

Il est entendu que l'Hôpital peut en tout temps changer d'assureur pour quelque régime que ce soit (autre que OHIP) en autant que les prestations conférées ne sont pas diminuées en totalité. Avant de faire un tel changement, l'Hôpital avisera le Syndicat pour lui expliquer les changements proposés et pour obtenir l'avis des personnes employées. Sur demande du Syndicat, l'Hôpital fournira au Syndicat toutes les précisions sur les régimes d'assurance obtenus par contrat pour et au nom des personnes employées couvertes par les présentes.

18.03(a) Régime de retraite

Toutes les personnes présentement employées à temps plein par l'Hôpital et participant au régime de retraite de l'Hôpital doivent maintenir leur participation au régime sous réserve de ses modalités et conditions. Les nouvelles personnes employées et les personnes employées à temps plein non encore admissibles à participer au régime doivent, en tant que condition d'embauche, adhérer au régime lorsqu'elles sont admissibles, conformément à ses modalités et conditions. Les personnes employées à temps partiel ont le droit d'adhérer au régime de retraite de l'Hôpital sous réserve de ses modalités et conditions.

18.03(b) Indemnité de retraite

Avant d'émettre un avis de licenciement en vertu de l'article 9.08(a)(ii) dans n'importe quelle classification, l'Hôpital offrira une indemnité de retraite anticipée à un nombre suffisant de personnes employées admissibles à une retraite anticipée en vertu du Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario (HOOPP) au sein de la classification visée, par ordre d'ancienneté, jusqu'à ce que le nombre maximum de personnes

employées au sein de la classification visée qui choisissent la retraite anticipée soit égal au nombre de personnes employées de la même classification qui, recevraient autrement un avis de licenciement en vertu de l'article 9.08(a)(ii).

Les personnes employées qui optent pour la retraite anticipée pourront choisir entre l'Option A ou B.

Option A

- (a) Une personne employée qui choisit une indemnité de retraite anticipée bonifiée recevra, au terme de son dernier jour de travail, une indemnité de retraite de trois (3) semaines de salaire pour chaque année de service, plus une somme au prorata de toute portion d'une année de service additionnelle jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines de salaire ou cinquante pourcent du revenu brut jusqu'à l'âge de 65 ans, selon le moindre des deux. L'option du maintien du salaire sera accordée aux personnes employées qui indiquent cette préférence.
- (b) Lorsque la personne employée qui choisit une indemnité de retraite anticipée, conformément aux présentes dispositions, travaille à temps partiel, son indemnité de retraite sera fondée sur son salaire hebdomadaire moyen normal, excluant toute prime versée, calculé au cours de la période de douze (12) mois précédant immédiatement sa dernière journée de travail, sauf que toute période de maladie de longue durée ou d'accident ou de congé de maternité ou de congé parental au cours de cette année ne sera pas comptée, et le calcul sera ajusté en conséquence.
- (c) Une personne employée à temps complet qui choisit une indemnité de retraite anticipée bonifiée aura le choix entre :
 - (i) recevoir un montant de cent vingt-cinq dollars (125,00 \$) par mois au lieu des prestations dont il est question au point (ii), ci-dessous, pour une période équivalent à un mois pour chaque année de service pour un maximum de douze (12) mois ou jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, selon le moindre des deux; ou
 - (ii) continuer d'adhérer au régime d'assurance semi-privé, au régime d'assurance-maladie complémentaire et de soins dentaires pour la durée du départ jusqu'à 65 ans, selon le moindre, en autant que la personne employée verse à l'Hôpital toute différence entre le paiement complet de la prime et cent vingt-cinq dollars (125,00 \$).
- (d) Une personne employée régulière à temps partiel qui choisit une indemnité de retraite anticipée aura le choix de :

- (i) recevoir un montant de quatre-vingt dollars (80,00 \$) par mois au lieu des avantages dont il est fait mention au point (ii), ci-dessous, pour une période équivalent à un mois pour chaque année de service pour un maximum de douze (12) mois jusqu'à soixante-cinq (65) ans, selon le moindre des deux, ou
- (ii) continuer d'adhérer au régime d'assurance semi-privé, au régime d'assurance-maladie complémentaire et de soins dentaires pour la durée du départ jusqu'à l'âge de 65 ans, selon le moindre, en autant que la personne employée verse à l'Hôpital toute différence entre le paiement complet de la prime et quatre-vingt dollars (80,00\$).

Option B

Toute personne employée qui choisit une retraite anticipée recevra, au terme de sa dernière journée de travail, une indemnité de retraite de deux semaines pour chaque année de service, plus un montant calculé au prorata pour toute partie d'année additionnelle, pour un maximum de 26 semaines de salaire et, en plus, une personne employée à temps complet qui prend sa retraite recevra un montant forfaitaire équivalent à 1 000 \$ pour chaque année avant l'âge de 65 ans pour un maximum de 5 000 \$.

Une personne employée qui choisit une retraite anticipée continuera d'être couverte par les régimes d'assurance conformément aux dispositions de l'article 18.01(e).

18.04 Avantages sociaux pour les personnes employées à temps partiel

- (a) Une personne employée à temps partiel, y compris une personne employée occasionnelle et une personne employée temporaire, recevra en remplacement de tous les avantages sociaux (soit les avantages reçus par une personne employée, payés en totalité ou en partie par l'Hôpital, dans le cadre d'une rémunération directe ou autre, incluant l'indemnité de jour férié, à l'exception du salaire, la rémunération de vacances, l'indemnité de disponibilité, l'indemnité de rappel, l'indemnité de présence, l'indemnité pour supplément de responsabilité, le congé pour fonctions judiciaires, l'indemnité de deuil et la prestation supplémentaire de chômage de maternité) un montant équivalent à 14 % de son taux de salaire horaire régulier simple pour toutes les heures payées à temps simple.
- (b) Nonobstant (a), ci-dessus, toute personne employée régulière à temps partiel qui était à l'emploi de l'Hôpital Civic au 24 juillet 1989 et qui a choisi de continuer de recevoir des avantages garantis continuera : de recevoir des avantages garantis conformément à l'article 18.01, d'accumuler des congés de maladie en vertu de l'article L.11.3, de jouir des dispositions de

paiement des congés de maladie accumulés, conformément à l'article L.11.4. et, sous réserve de l'article L.18.2, d'avoir droit à la rémunération de jours fériés en vertu de l'article 16.02.

- (c) Nonobstant (a), ci-dessus, et à l'exception de ce qui est prévu au point (b), ci-dessus, une personne employée régulière à temps partiel jouissant de droits en vertu des dispositions de l'ancienne convention collective de la section locale 576 du SCFP, à la date de ratification ou de passation de la convention collective continuera : de recevoir 6 % au lieu des avantages assurés pour toutes les heures de travail rémunérées, d'être couverte par l'assurance-vie HOOGLIP en vertu de l'article 13.01(c), d'accumuler des congés de maladie en vertu de l'article L.11.3, de jouir des dispositions de paiement des congés de maladie accumulés, conformément à l'article L.11.4. et, sous réserve de l'article L.18.2, d'avoir droit à la rémunération de jours fériés en vertu de l'article 16.02.
- (d) Une personne employée telle que décrite aux points (b) et (c), ci-dessus, continuera de jouir des droits décrits à cet égard tant et aussi longtemps qu'elle conservera son statut permanent du poste qu'elle occupe actuellement. Par contre, si une telle personne employée est supplantée du poste qu'elle occupe actuellement, elle aura le choix de maintenir les droits acquis en vertu de cette disposition et les autres dispositions afférentes.
- (e) Nonobstant tous les points ci-dessus, une personne employée qui est temporairement transférée ou qui transfère temporairement d'un statut d'emploi ou d'un poste à un autre conservera son statut du poste permanent qu'elle occupe aux fins de l'administration des avantages sociaux et des droits pendant une telle affectation temporaire.

ARTICLE 19 – RÉMUNÉRATION

19.01(a) Classification d'emploi

Quand une nouvelle classification (qui est couverte par les dispositions de la présente convention collective) est établie par l'Hôpital, l'Hôpital déterminera le taux de salaire pour la nouvelle classification et avisera le Syndicat local à cet effet. Si le Syndicat local conteste le taux de salaire, il aura le droit de demander une rencontre avec l'Hôpital pour tenter de négocier un taux mutuellement satisfaisant. Une telle demande sera faite dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de l'Hôpital au sujet de la nouvelle classification professionnelle et du taux de salaire. Tout changement sur lequel les parties se seront entendues résultant d'une telle réunion sera rétroactif à la date à laquelle l'avis du nouveau taux a été donné par l'Hôpital. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, le conflit

concernant le nouveau taux de salaire peut être soumis à l'arbitrage, tel que prévu dans la convention, dans les quinze (15) jours d'une telle rencontre. La décision du Conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre, selon le cas) sera fondée sur la relation établie par comparaison avec les taux des autres classifications de l'unité de négociation pour ce qui est des exigences d'une telle classification.

Quand l'Hôpital fait des changements substantiels au contenu de l'emploi d'une classification existante qui, en réalité, font qu'une telle classification devient une nouvelle classification, l'Hôpital accepte de rencontrer le Syndicat, si la demande en est faite, pour permettre au Syndicat de faire une représentation pour ce qui est du taux de salaire approprié.

Si la question n'est pas réglée, suivant la réunion avec le Syndicat, elle peut être soumise à l'arbitrage tel que prévu dans la convention dans les quinze (15) jours de la rencontre. La décision du Conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre, selon le cas) sera fondée sur la relation établie par comparaison avec les taux des autres classifications de l'unité de négociation pour ce qui est des exigences d'une telle classification.

Les parties s'entendent également à l'effet que tout changement qui fait l'objet d'une entente entre les parties ou qui a été accordé à la suite d'un arbitrage sera rétroactif seulement à la date à laquelle le Syndicat a soulevé la question avec l'Hôpital.

Nonobstant ce qui précède, si à la suite d'une maladie ou d'un accident donnant droit à une indemnité couverte par la CSPAAT, une personne employée ne peut effectuer les tâches régulières de son poste, l'Hôpital peut, sous réserve de ses exigences opérationnelles, établir une classification et un salaire spéciaux dans un effort pour fournir à la personne employée la possibilité d'avoir un emploi continu. Cette disposition ne sera pas interprétée comme une garantie à l'effet qu'une telle classification sera établie ou maintenue.

19.01(b) Descriptions d'emploi

Une copie de la description d'emploi en vigueur pour un poste au sein de l'unité de négociation doit être mis à la disposition du Syndicat sur demande. Lorsqu'une nouvelle classification couverte par les dispositions de la présente convention collective est créée, une copie de la description d'emploi doit être envoyée au Syndicat au moment où l'Hôpital avise la section locale du taux de salaire conformément à l'article 19.01 (a) ci-dessus.

19.02 Affectation des tâches d'une autre classification

Lorsque l'Hôpital revoit le contenu d'un emploi d'une classification existante de telle sorte que les tâches d'une autre classification y sont affectées, les points suivants s'appliqueront :

- (a) Une personne employée qui occupe un poste qui est revu, conformément aux dispositions de cet article, et qui est incapable physiquement d'accomplir les tâches du poste révisé, ne sera pas obligée d'accomplir les tâches supplémentaires qui excèdent ses capacités physiques en autant que son médecin fournit à l'Hôpital la documentation relative à ces limites.
- (b) Si une personne employée qui occupe actuellement un poste qui est revu, conformément aux dispositions de cet article, a besoin d'une formation supplémentaire pour accomplir les tâches du poste révisé, elle aura droit à une période de formation, compte tenu de son âge et de ses antécédents en matière d'éducation, qui lui permettra de se perfectionner ou d'acquérir les compétences exigées par la nouvelle méthode d'opération. L'Employeur paiera les frais de scolarité et de voyage. Il n'y aura pas de réduction de salaire ni du taux de salaire pendant la période de formation d'une telle personne employée. La formation sera donnée pendant les heures de travail, si possible, et pourra se prolonger pour une période maximum de six (6) mois.

19.03 Promotion à une classification supérieure

Une personne employée qui est promue à une classification supérieure au sein de l'unité de négociation sera placée dans la fourchette de la classification supérieure de sorte qu'elle ne recevra pas d'augmentation salariale moins élevée que le taux équivalent d'un échelon du taux de salaire de sa classification antérieure (en autant qu'elle ne dépasse pas le taux de salaire de la classification à laquelle elle a été promue).

19.04 Progression du personnel régulier à temps partiel et du personnel occasionnel sur l'échelle salariale

Le personnel régulier à temps partiel et le personnel occasionnel accumuleront du service aux fins de la progression sur l'échelle salariale sur la base d'une année pour chaque 1725 heures travaillées.

Nonobstant ce qui précède, les personnes employées embauchées avant le 31 mars 1999 se verront créditées le service acquis aux fins de la progression sur l'échelle salariale en vertu de leur convention collective ou de leurs conditions de travail antérieures et, par la suite, accumuleront du service conformément aux dispositions de cet article.

19.05 Transfert à une classification inférieure

Une personne employée qui a obtenu un poste affiché pour lequel elle a postulé, et qui, en conséquence, est transférée à une classification inférieure au sein de l'unité de négociation sera placée dans la fourchette de la classification inférieure immédiatement en-dessous du taux de salaire qu'elle recevait dans sa classification inférieure.

ARTICLE 20 – COMITÉ CONSULTATIF FISCAL

- (a) Le représentant ou les représentants du Syndicat seront inclus dans le processus de consultation et de planification à partir des premières phases de l'élaboration, en plus d'une représentation au sein du Comité consultatif fiscal ou son équivalent, jusqu'à l'étape finale d'achèvement, pour aider l'Hôpital à réduire les licenciements ou les pertes d'emploi au minimum, et pour développer des stratégies d'ajustement de la main-d'œuvre lorsque nécessaire.
- (b) Lorsque l'Hôpital connaît des circonstances imprévues au point où elles nécessitent des changements à son plan budgétaire déjà approuvé par le ministère de la Santé, l'Hôpital accepte de revoir son budget en consultation avec le Syndicat.
- (c) Pour faire suite à ce qui précède, l'Hôpital accepte de fournir au Syndicat, au moment opportun, tout renseignement financier et en matière de dotation du personnel relativement au plan budgétaire ou tout autre plan de restructuration qui affecterait les membres du Syndicat.
- (d) Il est entendu que le temps que passent les personnes employées en réunion avec l'Employeur, conformément à ce qui précède, seront réputées être au travail et seront rémunérées par l'Hôpital à leur taux de salaire régulier ou au taux majoré selon le cas.

ARTICLE 21 – DURÉE

21.01 Durée

Cette convention doit avoir force obligatoire et demeurer en vigueur et se poursuivre d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne un avis écrit à l'autre partie de sa volonté de négocier des modifications dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration du 28 septembre 2006. Sur réception d'un tel avis par l'une ou l'autre des parties, les deux parties se réuniront par la suite dans le but de négocier.

21.02 Négociation centrale

Nonobstant les dispositions précédentes, si les parties signataires de cette entente acceptent de négocier son renouvellement au moyen du processus de la négociation centrale, l'une ou l'autre partie à cette entente peut donner à l'autre partie un avis de son désir de négocier des amendements sur des questions locales proposées pour incorporation dans le renouvellement de cette convention et les négociations sur les questions locales auront lieu au cours de la période de 120 à 60 jours avant la date d'expiration de cette entente. Les négociations sur les questions centrales auront lieu pendant la période commençant quarante-cinq (45) jours avant l'expiration de l'entente

Il est entendu et accepté que les "questions locales" signifient les questions qui ont été déterminées par entente mutuelle entre le Comité de négociation centrale qui représente chacune des parties à cette entente comme étant des sujets pour la négociation locale directe entre les parties à cette convention. Il est également entendu que la négociation locale sera sujette à des procédures qui peuvent être déterminées par ententes mutuelles entre le Comité de négociation centrale noté ci-dessus. Pour de telles fins, il est également entendu que le Comité de négociation centrale se réunira le sixième mois avant le mois de l'expiration de cette convention pour indiquer les intentions de ses mandants quant à la participation possible à la négociation centrale, s'il y a lieu, et des conditions pour une telle négociation centrale.

tp
sepb 491
le 3 octobre 2005

Lettre d'entente No. 1

Utilisation des compétences des infirmières auxiliaires autorisées

Les parties s'entendent pour créer un groupe de travail provincial mixte. Le groupe de travail sera formé d'un nombre égal de représentantes et de représentants du Conseil des syndicats hospitaliers de l'Ontario/SCFP et de l'Association des hôpitaux de l'Ontario. Les décisions du groupe de travail seront prises selon un consensus. Le mandat du groupe de travail sera d'examiner l'utilisation des compétences des infirmières auxiliaires autorisées et de formuler des recommandations aux hôpitaux participants à ce sujet. Voici les tâches que le groupe de travail accomplira :

- tenir une réunion dans les six mois suivant la ratification du protocole d'entente;
- s'assurer d'obtenir les conseils et la participation de chercheurs de ces exercices professionnels et d'autres (par exemple l'Ordre des infirmières et infirmiers) selon ce que le groupe de travail jugera approprié;
- déterminer les ressources dont il aura besoin pour terminer son étude, y compris examiner conjointement tout financement requis pour ces ressources;
- le groupe de travail sera coprésidé par une représentante ou un représentant de l'hôpital et une représentante ou un représentant du CSHO/SCFP;
- établir le calendrier d'exécution de son étude ainsi qu'une date d'échéance pour présenter ses recommandations;
- présenter ses recommandations dans un rapport à l'intention des sections locales et des hôpitaux participants;
- présenter ses recommandations finales au Comité des ressources humaines de l'Association des hôpitaux de l'Ontario;
- entreprendre, selon une entente entre les parties, l'examen conjoint de l'étude et des recommandations avec l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario.
- cette lettre d'entente n'empêche aucunement les parties impliquées d'entreprendre des discussions concernant la portée de l'exercice de la profession des infirmières auxiliaires autorisées ainsi que l'utilisation de leurs compétences.

Lettre d'entente No. 2

Programme pilote d'apprentissage

Les parties s'entendent pour créer un comité provincial mixte d'apprentissage. Le comité mixte sera formé de trois (3) représentantes ou représentants des personnes membres du syndicat et de trois (3) représentantes ou représentants des hôpitaux. L'objectif du comité provincial est d'examiner l'introduction d'un programme pilote d'apprentissage pour les gens de métier certifiés et de faire des recommandations à ce sujet. Le comité veillera à ce que le ou les programmes pilotes soient conformes aux exigences établies par les autorités enseignantes provinciales.

Il est entendu que les deux parties sont engagées à travailler conjointement pour atteindre les résultats que le comité provincial mixte d'apprentissage espère obtenir par ses travaux.

Ce comité se réunira avant le 30 juin 2005 et il présentera ses recommandations avant le 31 décembre 2005.

Lettre d'entente No. 3

Caisse fiduciaire mixte de prestations

Les hôpitaux participants et le SCFP s'entendent que le maintien des prestations au niveau le plus rentable prévu dans cette convention collective constitue un objectif important. Par conséquent, les parties s'entendent sur la nécessité d'une enquête conjointe en ce qui concerne une Caisse de prestations afin de déterminer s'il est possible d'obtenir des réductions importantes des coûts des prestations. Les parties sont engagées à :

- se réunir au cours du premier trimestre après la ratification de cette entente et à chaque trimestre suivant afin de déterminer :
 - ❖ les méthodes d'enquête qui seront utilisées;
 - ❖ les sources de financement possibles pour l'examen de la Caisse fiduciaire de prestations;
 - ❖ la méthode appropriée pour déterminer la faisabilité de la Caisse.

Lettre d'entente No. 4

Transformation dans les soins de santé

Reconnaissance de l'ancienneté

Sans porter atteinte aux droits du Syndicat ou des Hôpitaux prévus dans la convention collective ou dans la *Loi sur les relations de travail*, les parties s'entendent que lorsque des personnes employées non syndiquées sont affectées (à la suite d'un déplacement ou d'un transfert*), leurs droits d'ancienneté et leurs années de service lorsqu'elles arrivent à l'unité de négociation seront fondés sur le premier anniversaire de leur date d'embauche (ou les heures travaillées) à l'hôpital d'origine.

La date anniversaire doit être calculée conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective pertinente.

Droit de retour après un transfert

Les personnes employées qui sont déplacées ou transférées* par l'hôpital vers un autre employeur conserveront pour une période de 24 mois leur ancienneté et les années de service accumulées à leur hôpital d'origine.

Sans porter atteinte aux droits du syndicat ou des hôpitaux prévus dans la convention collective ou dans la *Loi sur les relations de travail*, les personnes employées déplacées ou transférées* auront le droit, pendant cette période de 24 mois, de postuler à des postes qui pourraient devenir vacants à leur hôpital d'origine avant ou après leur déplacement ou leur transfert* .

Si la candidature d'une personne employée déplacée ou transférée* est retenue, cette personne retourne à l'emploi de l'hôpital avec l'ancienneté qu'elle avait à son hôpital d'origine en plus de l'ancienneté accumulée pendant la période où elle a été déplacée ou transférée* vers un autre employeur. Elle retourne avec ses années de service auprès de l'hôpital d'origine intactes, mais le service acquis de l'autre employeur n'est pas transféré.

*En vertu de l'article 69, « Vente d'une entreprise », de la *Loi sur les relations de travail* de 1995, qui peut être modifié de temps à autres.

Signé et daté à Ottawa (Ontario), ce 20^e jour de décembre, 2005.

Pour le "Syndicat"

Original signé par :

Richard Gauthier

Richard Gauthier
Conseiller syndical SCFP

Dianne Lavoie

Dianne Lavoie
Présidente,
Section locale 4000

Lou Burri

Lou Burri
1^{er} vice-président (intérimaire),
Secrétaire-archiviste,
Section locale 4000

Michael Lajeunesse

Michael Lajeunesse
Délégué principal de l'Exécutif,
Section locale 4000

Bob Heim

Bob Heim
Trésorier,
Section locale 4000

Lorna Boda

Lorna Boda
2^e vice-présidente, unité "A",
Section locale 4000

Greg Isenor

Greg Isenor
2^e vice-président, unité "B",
Section locale 4000

Diane L. Séguin

Diane L. Séguin
2^e vice-présidente, unité "C",
Section locale 4000

Pour l'Employeur

Original signé par :

Rona Hamilton

Rona Hamilton
Directrice, Relations avec les employés

Rebecca Edmonds

Rebecca Edmonds
Consultante principale, Relations avec les
employés

Mark Crichton

Mark Crichton
Agent, Relations avec les employés

Brock Marshall

Brock Marshall
Directeur, Génie et opérations

Shirley Gay

Shirley Gay
Directrice clinique, Santé mentale

John Gruno

John Gruno
Directeur, Hôtellerie

Guy Morency

Guy Morency
Gestionnaire, Imagerie cardiaque

Glendon Farley

Glendon Farley
Gestionnaire des Opérations,
Distribution, Transport et
Approvisionnement

Stéphane Lalonde

Stéphane Lalonde
2^e vice-président, unité "D",
Section locale 4000

2^e vice-président, unité "E",
Section locale 4000

Michel Desjardins

Michel Desjardins
Membre extraordinaire,
Section locale 4000

tp
sepb 491
le 14 décembre, 2005

ENTENTE LOCALE

entre

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
et sa section locale 4000
(ci-après appelée "le Syndicat")**



et

**L'HÔPITAL D'OTTAWA
(ci-après appelé "l'Employeur")**



Expire le 28 septembre, 2006

**ENTENTE LOCALE
TABLE DES MATIÈRES**

	Page
ARTICLE L. 1 - DÉFINITIONS	70
L.1.1 - Définitions	70
ARTICLE L. 2 - DROITS DE LA DIRECTION	70
L.2.1 - Droits de la direction	70
ARTICLE L. 3 - RECONNAISSANCE	71
L.3.1 - Reconnaissance	71
ARTICLE L. 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE	72
L.4.1 - Affiliation syndicale	72
L.4.2 - Cotisations syndicales	72
L.4.3 - Activités syndicales sur les lieux de travail et accès aux lieux	72
L.4.4 - Présentoir d'imprimés	73
L.4.5 - Tableau d'affichage vitrifié	73
L.4.6 - Correspondance	73
L.4.7 - Présence aux réunions	73
L.4.8 - Politiques de l'Hôpital	74
L.4.9 - Affichage de la list d'ancienneté	74
L.4.10 - Liste des personnes employées membres de l'unité de négociation pour la section locale	74
L.4.11 - Impression de la convention	75
L.4.12 - Version légale	75
L.4.13 - Conseil d'administration de l'Hôpital	75
L.4.14 - Comité consultatif fiscal	75
L.4.15 - Délégués et comités	76
L.4.16 - Griefs collectifs	76
ARTICLE L.5 - ATTRIBUTION DU TRAVAIL	76
L.5.1 - Horaire de travail	76
L.5.2 - Attribution du travail	79
L.5.3 - Déclaration de disponibilité au travail (personnel à temps partiel)	82
L.5.4 - Répartition des heures supplémentaires	82
L.5.5 - Affectation à plus d'une classification, d'un poste ou d'un status	83
L.5.6 - Échange réciproque de quarts de travail	83
L.5.7 - Disponibilité des personnes employées occasionnelles	83
L.5.8 - Quarts prolongés	84

ARTICLE L.6 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS	87
L.6.1 - Affichage des postes vacants	87
L.6.2 - Comblent les postes vacants	88
ARTICLE L.7 - VACANCES ANNUELLES	88
L.7.1 - Année d'acquisition des congés	88
L.7.2 - Droit à congé annuel	88
L.7.3 - Report des vacances	88
L.7.4 - Autorisation des demandes de congés	89
L.7.5 - Jour fériés pendant les vacances	90
ARTICLE L.8 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	90
L.8.1 - Santé et sécurité	90
ARTICLE L.9 - CONDITIONS D'EMBAUCHE	91
L.9.1 - Conditions d'embauche	91
ARTICLE L.10 - UNIFORMES/OUTILS/CHAUSSURES DE SÉCURITÉ	92
L.10.1 - Uniformes	92
L.10.2 - Aménagements	93
L.10.3 - Outils	93
L.10.4 - Temps de toilette	93
L.10.5 - Chaussures de sécurité	93
ARTICLE L.11 - CONGÉ DE MALADIE ET INVALIDITÉ	93
L.11.1 - Congé de maladie et invalidité	93
L.11.2 - Congé pour soins médicaux	94
L.11.3 - Congés de maladie cumulatifs	94
L.11.4 - Paiement des congés de maladie accumulés à la retraite, lors de la cessation d'emploi ou d'un décès	95
ARTICLE L.12 - INDEMNISATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS	96
L.12.1 - Indemnisation des travailleuses et travailleurs/travail modifié	96
ARTICLE L.13 – UTILISATION DES APTITUDES DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES	97
L.13.1 - Utilisation des aptitudes des infirmières auxiliaires autorisés	97
ARTICLE L.14 – STATIONNEMENT	97
L.14.1 - Privilèges de stationnement	97
L.14.2 - Laissez-passer de stationnement pour le syndicat	97

ARTICLE L.15 - MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES ET INGÉNIEURS D'EXPLOITATION	98
L.15.1 - Campus Civic	98
L.15.2 - Campus Général	99
L.15.3 - Campus Riverside	101
L.15.4 - Embauche pour les emplois concernant les opérations et l'entretien des installations	102
ARTICLE L.16 - ÉLECTIONS	102
L.16.1 - Élections	102
ARTICLE L.17 - RÉMUNÉRATION	102
L.17.1 - Augmentations d'échelon annuelles	102
L.17.2 - Jour de paye	102
L.17.3 - Paiement de l'indemnité de cessation d'emploi	103
L.17.4 - Talons de chèques de paye	103
L.17.5 - Changement dans le salaire	103
L.17.6 - Disponibilité/Transport	104
ARTICLE L.18 - CONGÉS	104
L.18.1 - Congés payés	104
L.18.2 - Paye de vacances régulière à temps partiel	105
PAGE DE SIGNATURES	106
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1	108
Épreuves et entrevues pour les candidates et candidats à un poste	
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2	108
Services alimentaires, Campus Général	
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3	108
Mise en œuvre des heures de travail à temps partiel	
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4	109
Droits acquis en ce qui concerne les heures à temps partiel	
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5	109
Télétravail	
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6	109
Quarts prolongés	
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7	109
Programme de stages	

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 8	110
Période d'Orientation ou de Formation	
ANNEXE "A"	111
ANNEXE "B"	112
ANNEXE "C"	113
ANNEXE "D"	114
ANNEXE "E"	115
ANNEXE "F"	116
ANNEXE "G"	117
ANNEXE "H"	121
ANNEXE "I"	122

ARTICLE L.1 - DÉFINITIONS

L.1.1 Définitions

Dans cette convention collective

- (a) "Syndicat" signifie Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 4000.
- (b) "Personne employée" signifie une personne à l'emploi de l'Hôpital d'Ottawa pour qui le SCFP et sa section locale 4000 sont l'agent de négociation collective reconnu.
- (c) "Hôpital" signifie l'Hôpital d'Ottawa.

ARTICLE L.2 - DROITS DE LA DIRECTION

L.2.1 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît que la gestion de l'Hôpital et l'orientation de l'effectif sont déterminées exclusivement par l'employeur et doivent demeurer exclusivement la prérogative de l'Employeur sauf lorsque limitées spécifiquement par une disposition de la présente entente. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de:

- (a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- (b) embaucher, affecter à un poste, mettre à la retraite, congédier, orienter, promouvoir, rétrograder, classifier, transférer, licencier, rappeler au travail et suspendre ou imposer d'autre part des mesures disciplinaires à des personnes employées, pourvu que, sous réserve de l'article 7.06, une plainte par une personne employée qui a été congédiée ou a subi des mesures disciplinaires sans motif valable puisse faire l'objet d'un grief;
- (c) déterminer, dans l'intérêt du fonctionnement efficace et de la qualité optimale du service, de la cotation ou de la classification de l'emploi, les heures de travail, les affectations de tâches, les méthodes de travail et les modalités de travail pour chaque service;
- (d) déterminer le nombre de personnes employées nécessaires, les services devant être dispensés et les méthodes et procédures ainsi que l'équipement devant être utilisés s'y rapportant;
- (e) établir, appliquer et modifier de temps en temps les règles et règlements qui doivent être observés par les personnes employées, pourvu que lesdits règles et règlements ne soient pas incompatibles avec les dispositions de cette convention.

ARTICLE L.3 – RECONNAISSANCE

L.3.1 Reconnaissance

L'Hôpital reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 4000 en tant qu'agent de négociation unique et exclusif pour toutes les personnes employées des services, des métiers et pour le personnel de bureau de l'Hôpital d'Ottawa/Ottawa Hospital, à l'exception :

- Des superviseurs et de leurs supérieurs
- Du personnel des Ressources humaines et des Services d'hygiène et de sécurité au travail
- Du personnel des Services d'information
- Du personnel de l'IRSO
- Du personnel de la Fondation de l'Hôpital
- Du personnel responsable de la planification des horaires infirmiers
- Des aides à la dialyse à domicile
- Des bénévoles et de leurs aides
- Des représentés et représentants des malades
- Des gardes de sécurité
- Des agents de protection des sinistres
- Des secrétaires de direction
- Des secrétaires de directeurs
- Du personnel du programme hospitalier de base
- Du personnel des médecins à l'emploi de l'Hôpital
- Des adjointes et adjoints administratifs
- Du personnel subventionné
- Des étudiantes et étudiants, y compris les étudiantes et étudiants qui sont employés pendant la période des vacances scolaires
- Des personnes employées régies par d'autres conventions collectives

Les parties s'entendent à l'effet que les contremaîtres et le mécanicien de machine fixe de 1^{ère} classe, qui sont présentement membres de l'unité de négociation, demeureront au sein de l'unité de négociation mentionnée ci-dessus.

À des fins de clarté, les parties s'entendent sur le fait que les classifications qui suivent appartiennent à l'unité de négociation décrite ci-dessus : le photographe médical, les techniciens d'architecture, les techniciens des laboratoires SIL, les techniciens d'instruments, les techniciens en électronique industrielle et les techniciens de données néphrologiques.

Tous les litiges se rapportant à la pertinence d'une inclusion au sein de l'unité de négociation ou d'une exclusion de l'unité de négociation peuvent

être portés devant la Commission des relations de travail de l'Ontario qui devra rendre une décision en vertu de ses critères.

ARTICLE L.4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

L.4.1 Affiliation syndicale

Les personnes employées de l'unité de négociation doivent, à titre de condition d'emploi, devenir et rester membres du Syndicat.

L.4.2 Cotisations syndicales

L'Hôpital doit prélever sur le salaire de chaque personne employée de l'unité de négociation, sur chaque paye de quinzaine, des cotisations selon le montant indiqué par le Syndicat et remettre ces cotisations à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier de la section locale au plus tard quatorze (14) jours civils suivant la date à laquelle ces cotisations ont été prélevées.

Le paiement remis au Syndicat doit être accompagné d'un relevé papier sur lequel apparaît le nom de la personne employée, son numéro d'assurance sociale, les congés autorisés, le montant prélevé à titre de cotisations syndicales pour chaque personne employée, le taux de salaire horaire, les heures travaillées pendant la période de paye, les cotisations prélevées depuis le début de l'exercice, le titre de la classe d'emploi, le statut (à savoir temps complet, temps partiel régulier, occasionnel), si la personne est une employée temporaire ou permanente, le numéro du service et la période de paye pour laquelle les cotisations ont été prélevées.

Le Syndicat fera parvenir un avis écrit pour tout changement dans le montant des cotisations syndicales à la vice-présidence des Ressources humaines au moins un mois avant le début de la période de paye au cours de laquelle le nouveau taux doit être appliqué.

L.4.3 Activités syndicales sur les lieux de travail et accès aux lieux

Suite à une demande, l'Hôpital accepte de fournir au Syndicat des installations pour que les personnes employées se réunissent en dehors des heures de travail avec les conseillers syndicaux afin de discuter de sujets d'intérêt. Cette demande doit être faite au service des Ressources humaines au fur et à mesure des besoins et sous réserve de la disponibilité des installations.

L.4.4 Présentoir d'imprimés

Le Syndicat pourra installer un présentoir d'imprimés sur chaque Campus pour informer les employés. Le présentoir d'imprimés doit être placé dans des endroits acceptés par les parties. Les documents offerts doivent être soumis à l'approbation de la vice-présidence des Ressources humaines.

L.4.5 Tableaux d'affichage vitrifiés

L'Hôpital doit fournir des tableaux d'affichage vitrifiés et fermant à clef, à l'usage exclusif du Syndicat, dans les emplacements suivants :

Campus Civic : À l'extérieur de la cafétéria principale et près du vestibule des ascenseurs du niveau S de l'Institut de cardiologie

Campus Général: À proximité de la cafétéria

Campus Riverside : À proximité de la cafétéria

Ces tableaux d'affichage peuvent être utilisés pour afficher des avis syndicaux, y compris des avis d'assemblées syndicales, des élections, des résultats d'élections, des nominations syndicales, des activités sociales ou de loisirs.

Les renseignements autres que ceux énumérés ci-dessus peuvent être affichés vingt-quatre (24) heures après avoir été soumis à la vice-présidence des Ressources humaines ou à la personne désignée par elle. Tout renseignement affiché considéré inapproprié par la vice-présidence des Ressources humaines ou la personne désignée par elle sera retiré.

L.4.6 Correspondance

Lorsque la convention collective exige que l'Hôpital fasse parvenir la correspondance à la section locale, elle doit être envoyée au bureau de la section locale. La section locale avisera sans tarder l'Hôpital de tout changement d'adresse.

L.4.7 Présence aux réunions

Sous réserve d'autres dispositions, une représentante ou un représentant syndical dont la présence est prévue à une réunion avec l'Hôpital pendant ses heures régulières de travail ne doit pas se voir interdire la possibilité d'assister à la réunion sans motif raisonnable. Le temps passé pour assister à une telle réunion n'entraînera aucune perte de salaire.

L.4.8 Politiques de l'Hôpital

L'Hôpital doit fournir au Syndicat une copie de toute politique qui affecte les conditions de travail des membres de l'unité de négociation avant sa mise en œuvre. Le Syndicat aura l'occasion de discuter d'une telle politique projetée. Les politiques affectant les personnes employées de l'unité de négociation doivent être transmises au Syndicat au plus tard sept (7) jours civils suivant la date de leur approbation.

L.4.9 Affichage de la liste d'ancienneté

L'Hôpital doit tenir une liste d'ancienneté à jour dans un cartable à trois anneaux attaché à une chaîne fixée au mur près du tableau d'affichage vitrifié, à proximité de la cafétéria des campus Civic et Riverside et à proximité du Service des ressources humaines du campus Général. La liste doit être mise à jour la première semaine d'avril et la première semaine d'octobre de chaque année. La liste doit être par ordre d'ancienneté de toute l'unité de négociation et doit inclure le nom des personnes employées, leur ancienneté exprimée en années à la troisième décimale, leur statut (à savoir temps complet, régulier à temps partiel, occasionnel ou temporaire), le titre de leur classe d'emploi, leur service, leur unité de travail ou leur secteur et le campus où elles travaillent, de même que la date à laquelle la liste d'ancienneté a été mise à jour.

L.4.10 Liste des personnes employées membres de l'unité de négociation pour la section locale

Au 15 juillet de chaque année, l'Hôpital doit fournir au Syndicat, pour la période se terminant avec la dernière période de paye complète au mois de juin et au 15 janvier pour la période se terminant avec la dernière période de paye complète au mois de décembre, une copie sur support électronique d'une liste à jour des personnes employées membres de l'unité de négociation, y compris les renseignements suivants : le nom des personnes employées, leur ancienneté exprimée en années à la troisième décimale, leur service exprimé en années à la troisième décimale, leur statut (temps complet, régulier à temps partiel ou occasionnel), temporaires ou permanentes, le nom de leur service, le titre de leur classe d'emploi, en service ou en congé, leur taux de salaire horaire, les heures travaillées depuis le début de l'exercice, leur campus, leur numéro d'assurance sociale, leur date de naissance, leur sexe, leur adresse, leur numéro de téléphone, à l'exception des numéros confidentiels.

L.4.11 Impression de la convention

L'Hôpital et le Syndicat partageront également les coûts associés à l'impression et à la traduction de la convention collective dans les deux langues officielles. Lorsque possible, les conventions collectives doivent être imprimées à l'atelier d'impression de l'Hôpital et, le cas échéant, dans un atelier d'imprimerie syndiqué. Les logos du Syndicat et de l'Hôpital apparaîtront sur la page couverture en caractère de même grosseur et de même taille. Le Syndicat devra faire traduire la convention collective dans la deuxième (2^e) langue officielle et il devra soumettre une copie de la traduction proposée à l'Hôpital dans les huit (8) semaines suivant la signature de la convention collective pour qu'il puisse l'examiner. Le nombre total de copies imprimées sera de 4000. Les conventions collectives bilingues doivent être imprimées sous forme de livrets de poche. Le Syndicat devra fournir une copie de la convention collective à chaque membre de l'unité de négociation. L'Hôpital devra distribuer ses copies de la convention collective aux directeurs et aux délégués. La convention collective devra être signée par les parties au plus tard trente (30) jours suivant la date de ratification ou de la décision rendue à la suite d'un règlement de tout conflit relatif à son application.

L.4.12 Version légale

Les textes anglais et français de cette entente seront considérés comme étant les textes officiels. Lorsqu'il y a ambiguïté entre l'anglais et le français, la langue dans laquelle le texte a été négocié et accepté par les parties prévaudra.

L.4.13 Conseil d'Administration de l'Hôpital

L'Hôpital fournira au Syndicat deux (2) copies de l'ordre du jour et de toute documentation d'accompagnement disponible publiquement qui seront examinés aux assemblées mensuelles du Conseil d'administration dès qu'ils deviennent disponibles pour le public.

L.4.14 Comité consultatif fiscal

Une représentante ou un représentant désigné par le Syndicat ou tout autre nombre sur lequel s'entend le Comité consultatif fiscal doit avoir la possibilité de représenter l'unité de négociation à chacune des réunions du Comité consultatif fiscal. Aucune perte de salaire régulier ne doit découler du fait d'assister à de telles réunions avec l'Hôpital. Le Syndicat doit informer l'Hôpital, dans les trente jours, du nom des représentantes ou représentants et de la date à laquelle ces personnes ont été nommées.

L.4.15 Délégués et comités

- (a) Le Syndicat avisera l'Hôpital par écrit des noms des membres de tous les comités et des noms des délégués et des délégués principaux
- (b) Le Syndicat avisera l'Hôpital par écrit de tout changement et fournira une liste de ce qui précède au moins deux fois par année, en juin et en décembre.
- (c) En vertu de l'article 6.05, pas plus de 3 % du nombre total de personnes employées membres de l'unité de négociation ne peuvent être désignées en tant que personnes déléguées pour représenter le Syndicat en tout temps et, parmi celles-ci, pas plus de 3 % du nombre total de personnes membres de l'unité de négociation d'un service en tout temps et pas moins de 1.

L.4.16 Griefs collectifs

- (a) Eu égard aux griefs collectifs, pas plus de deux (2) personnes représentant le groupe ne doivent être désignées par le Syndicat pour participer au processus, en plus du ou des délégués du comité de grief.

ARTICLE L.5 - ATTRIBUTION DU TRAVAIL

L.5.1 Horaire de travail

"L'horaire de travail" est un énoncé écrit établissant les jours et les heures au cours desquelles les personnes employées doivent travailler et les jours au cours desquels les personnes employées sont en congé. L'horaire des heures de travail normales pour les personnes employées à temps plein et à temps partiel sera de six (6) semaines consécutives, sera préparé à l'encre et affiché au moins deux (2) semaines avant le début de l'horaire de travail en un endroit où il sera susceptible d'être vu par les personnes employées concernées. L'horaire ne sera pas modifié sans un avis de quarante-huit (48) heures au moins pour une personne à temps plein et d'au moins vingt-quatre (24) heures pour une personne employée à temps partiel et, le cas échéant, la personne employée sera rémunérée au taux des heures supplémentaires pour les heures qui sont en dehors des heures apparaissant à l'horaire d'origine lorsqu'un tel avis n'a pas été donné. Cette mesure ne s'appliquera pas quand une personne employée régulière à temps partiel accepte de travailler des heures supplémentaires pendant son quart déjà prévu. De telles heures supplémentaires seront rémunérées au taux régulier et ne seront pas considérées comme un changement de l'horaire de travail pourvu que la personne employée ait le droit de refuser de travailler les heures

supplémentaires. Cela n'empêchera pas la personne employée de recevoir la rémunération des heures supplémentaires s'il en résulte que la personne travaille au-delà des heures prescrites à l'article 14.01. Avant de modifier l'horaire d'une personne employée à temps plein, l'Hôpital tentera d'utiliser une personne employée régulière à temps partiel ou occasionnelle pour répondre à ses besoins en matière de personnel, les horaires de travail comporteront les conditions suivantes :

- (a) Les heures quotidiennes de travail seront continues et ne seront interrompues que par des périodes de repos ou de repas. Aucune personne membre de l'unité de négociation ne sera obligée ou autorisée à travailler un quart de travail fractionné.

- (b) Pour les personnes employées à temps complet et régulières à temps partiel autres que les personnes employées qui travaillent dans les cliniques), une période minimum de seize (16) heures doit s'écouler entre la fin et la reprise du travail, sinon la personne employée sera rémunérée au taux des heures supplémentaires pour le nombre d'heures de l'intervalle manquant pour arriver à seize (16) heures. Ce qui précède ne doit pas s'appliquer quand une personne employée régulière à temps partiel se voit offrir, et qu'elle accepte de plein gré, soit un quart additionnel conformément à l'article L.5.2(a), soit des heures supplémentaires conjointement avec son quart de travail prédéterminé. Cela ne doit cependant pas empêcher la personne employée de recevoir une rémunération des heures supplémentaires s'il résulte de ces heures supplémentaires que la personne employée travaille un nombre d'heures au-delà des heures prévues à l'article 14.01. Pour les personnes employées à temps complet et régulières à temps partiel qui travaillent dans les cliniques, un minimum de quinze (15) heures doit s'écouler entre la fin et la reprise du travail, sinon la personne employée sera rémunérée au taux des heures supplémentaires pour le nombre d'heures de l'intervalle manquant pour arriver à quatorze (14) heures. Ce qui précède ne doit pas s'appliquer quand une personne employée régulière à temps partiel se voit offrir, et qu'elle accepte de plein gré, soit un quart additionnel conformément à l'article L.5.2 (a), soit des heures supplémentaires conjointement avec son quart de travail prédéterminé. Cela ne doit cependant pas empêcher la personne employée de recevoir une rémunération des heures supplémentaires s'il résulte de ces heures supplémentaires que la personne employée travaille un nombre d'heures au-delà des heures prévues à l'article 14.01.

- (c) Pour les personnes employées à temps plein et celles employées régulières à temps partiel, une période minimum de quarante-huit (48) heures s'écoulera entre la fin du travail la nuit et la reprise du travail le jour ou en soirée, sinon elle sera rémunérée au taux des heures supplémentaires pour le nombre d'heures de l'intervalle manquant pour

arriver à quarante-huit (48) heures. Ce qui précède ne s'applique pas quand une personne employée régulière à temps partiel se voit offrir, et accepte de plein gré, un quart additionnel conformément à l'article L.5.2(a).

- (d) Les personnes employées à temps plein qui doivent travailler les fins de semaine seront en congé chaque deuxième fin de semaine. Pour les personnes employées régulières à temps partiel, l'horaire de travail prévoira au moins une fin de semaine de congé pour chaque période de trois semaines consécutives. Mais si la personne est tenue de travailler trois (3) fins de semaine consécutives, celle-ci sera payée au taux des heures supplémentaires pour les heures travaillées au cours de la troisième fin de semaine consécutive. Ce qui précède ne s'applique pas dans les cas suivants :
- (i) la personne employée régulière à temps partiel se voit offrir et accepte de plein gré un quart additionnel, conformément à l'article L.5.2(a);
 - (ii) ledit travail de fin de semaine est effectué par la personne employée afin de satisfaire une demande de jours de congé particuliers faite par cette personne;
 - (iii) une demande de travailler la fin de semaine a été présentée;
 - (iv) une personne employée régulière à temps partiel pose sa candidature et obtient un poste qui exige qu'elle travaille plus de deux fins de semaines consécutives;
 - (v) un tel travail de fin de semaine est le résultat d'un échange de quarts avec une autre personne employée.

Une fin de semaine de congé sera définie comme étant quarante-huit (48) heures consécutives de congé entre 23 h 00 vendredi et 24 h 00 dimanche.

- (e) Aucune personne employée à temps plein ou régulière à temps partiel ne travaillera plus de six (6) jours consécutifs. Si cette personne doit travailler plus de six (6) jours consécutifs, elle sera payée au taux des heures supplémentaires pour les heures travaillées les jours consécutifs au-delà de six (6) jours. Ce qui précède ne s'applique pas si une personne employée régulière à temps partiel se voit offrir, et accepte de plein gré, un quart additionnel conformément à l'article L.5.2(a).
- (f) Une personne employée à temps plein qui travaille normalement du lundi au vendredi ne sera pas normalement requise de travailler un jour férié.

- (g) Les personnes employées à temps plein et régulières à temps partiel qui en font la demande, auront droit à au moins trois (3) jours consécutifs de congé incluant soit le jour de Noël et le 26 décembre ou le Jour de l'an. Ce qui précède ne s'applique pas aux personnes employées qui travaillent normalement du lundi au vendredi et qui ne sont pas requises de travailler un jour férié. Les demandes de congé en vertu de la présente clause doivent être soumises au moins deux (2) semaines avant l'affichage de l'horaire. La préférence pour l'une ou l'autre des périodes de congé sera accordée par ordre d'ancienneté et prévaudra sur les demandes de vacances ou de congé autorisé pour la même période. L'horaire incorporant la période du jour de Noël et du Jour de l'an sera affiché au plus tard le 1^{er} décembre.

L.5.2 Attribution du travail

- (a) Quand des quarts de travail non-récurrents additionnels ou des quarts prédéterminés d'un poste régulier à temps partiel, ou moins de dix (10) quarts de travail consécutifs prédéterminés d'un poste à temps plein se libèrent en raison de l'absence du titulaire à ce poste, l'attribution préférentielle des dits quarts de travail disponibles doit se faire par ordre d'ancienneté aux personnes employées régulières à temps partiel qualifiées et capables d'effectuer les tâches et travaillant dans la même classification, service, et Campus où les tâches doivent être effectuées. Ce qui précède n'exige pas de l'Hôpital qu'il offre lesdits quarts de travail à de telles personnes employées à temps partiel s'il devait en résulter le paiement d'heures supplémentaires.
- (b) Lorsque les exigences du paragraphe (a) ci-dessus ont été respectées, les quarts de travail tels que décrits ci-dessus qui demeurent disponibles doivent être offerts de manière équitable aux personnes employées occasionnelles disponibles qualifiées et capables d'effectuer les tâches et qui travaillent dans la même classification, service et Campus où les tâches doivent être effectuées. Ce qui précède n'exige pas de l'hôpital qu'il offre lesdits quarts de travail à de telles personnes employées occasionnelles s'il devait en résulter le paiement d'heures supplémentaires.
- (c) Quand les exigences du paragraphe (b), ci-dessus, ont été satisfaites pour un campus donné et qu'il reste des quarts non récurrents ou des quarts prédéterminés d'un poste régulier à temps partiel, ou moins de dix (10) quarts de travail prédéterminés d'un poste à temps complet en raison de l'absence du titulaire de ce poste à ce campus, l'attribution préférentielle dudit ou desdits quarts de travail disponibles doit se faire par ordre d'ancienneté aux personnes employées régulières à temps partiel qualifiées et capables d'effectuer les tâches et travaillant dans la même

classification et service aux autres campus.. Ce qui précède n'oblige pas l'Hôpital à offrir lesdits quarts de travail disponibles à de telles personnes employées à temps partiel s'il devait en résulter le paiement d'heures supplémentaires.

- (d) Lorsque les exigences du paragraphe (c), ci-dessus, ont été respectées, les quarts de travail tels que décrits ci-dessus qui demeurent disponibles doivent être offerts de manière équitable aux personnes employées occasionnelles disponibles qualifiées et capables d'effectuer les tâches et qui travaillent dans la même classification et service aux autres campus. Ce qui précède n'oblige pas l'Hôpital à offrir lesdits quarts de travail à de telles personnes employées occasionnelles s'il devait en résulter le paiement d'heures supplémentaires.
- (e) Quand dix (10) quarts de travail prédéterminés ou plus se libèrent en raison de l'absence du titulaire du poste, l'attribution préférentielle dans un poste à temps complet de ce poste doit se faire par ordre d'ancienneté aux personnes employées régulières à temps partiel qualifiées et capables d'accomplir les tâches, dans la même classification, service et Campus où les tâches doivent être effectuées. Ladite personne employée régulière à temps partiel conservera son statut d'employé régulier à temps partiel, toutefois, aux fins de l'article 14.01, cette personne doit être considérée comme une personne employée à temps plein. Les quarts de travail prédéterminés du poste de ladite personne employée à temps partiel doivent être offerts conformément aux paragraphes (a) et (b) ci-dessus.

Les attributions mentionnées dans cette disposition ne seront pas sujettes à prolongation sauf dans les cas où l'affectation résulte d'un congé autorisé (payé ou non payé) d'une personne employée et que celle-ci demande et obtient une prolongation de son congé.

- (f) Quand les exigences du paragraphe (e) ci-dessus ont été respectées et que les quarts de travail tels que décrits en (e) demeurent disponibles, l'attribution préférentielle des postes en question doit être offerte par ordre d'ancienneté aux personnes employées occasionnelles qualifiées et capables d'effectuer les tâches, qui travaillent dans la même classification, service et Campus où les tâches doivent être effectuées. Lesdites personnes employées conserveront leur statut d'employé occasionnel, toutefois, aux fins de l'article 14.01, ces personnes doivent être considérées comme des personnes employées à temps plein.
- (g) Quand un poste à temps plein ou un poste régulier à temps partiel se libère en raison :

- (i) d'une absence temporaire du titulaire du poste pour une période excédant vingt-six (26) semaines;
- (ii) d'une situation telle que décrite à l'article 2.01 pour une période excédant vingt-six (26) semaines; ou
- (iii) d'une vacance temporaire en raison d'une grossesse et/ou d'un congé parental.

Le poste doit être affiché en tant que vacance temporaire et attribué conformément à l'article 9.05. Une personne employée qui obtient l'affectation à un tel poste temporairement vacant conserve son statut d'origine et doit retrouver son poste permanent ou le poste ou l'attribution qui était sienne auparavant, lorsque prend fin la vacance temporaire. Toute vacance temporaire engendrée par le déplacement d'une personne employée à temps plein ou d'une personne employée régulière à temps partiel à un poste affiché temporaire doit être comblée conformément au paragraphe (e) ci-dessus.

Il est entendu que les personnes employées permanentes seront considérées pour les postes temporaires si lesdits postes temporaires procurent à ladite personne employée permanente l'occasion d'acquérir de nouvelles aptitudes ou qualifications. Quand une personne employée qui détient un poste permanent est la candidate ou le candidat choisi pour un poste affiché temporaire, et quand le chef de service détermine que l'attribution temporaire du poste à cette personne employée n'occasionne pas de problèmes de fonctionnement graves pour le service auquel la personne travaille normalement, ladite personne occupera le poste temporaire, étant entendu que son poste permanent sera disponible pour elle au terme de la période d'emploi temporaire.

Les personnes employées permanentes ne seront pas considérées pour une attribution temporaire en vertu de cette disposition à moins que douze (12) mois se soient écoulés depuis la fin de tout autre précédent emploi temporaire.

- (h) Nonobstant n'importe laquelle des dispositions qui précèdent, l'Hôpital peut mettre un terme à une attribution temporaire, quand :
 - (i) la personne employée ne peut accomplir le travail de manière satisfaisante;
 - (ii) la personne employée absente est revenue à son poste; ou,
 - (iii) le poste n'est plus requis.

Quand le poste a été affiché conformément au paragraphe (g), un avis d'au moins quarante-huit (48) heures sera donné.

- (i) Quand une attribution de poste en vertu du paragraphe (e) ci-dessus est disponible pour une période de dix (10) semaines ou plus et qu'aucune personne employée n'a la compétence ou les aptitudes nécessaires pour accomplir les tâches en vertu de l'article (e) ci-dessus, et quand une personne employée dans la même classification, service et Campus où le travail est accompli pourrait acquérir des aptitudes et qualifications d'emploi nouvelles par une courte période de formation n'excédant pas trois (3) jours, cette personne doit obtenir l'attribution des tâches si cette situation n'occasionne pas de difficultés de fonctionnement. Ladite perspective d'emploi doit être fournie aux personnes employées existantes par ordre d'ancienneté avant que des candidates et candidats de l'extérieur puissent être considérée pour lesdites attributions de tâches.

L.5.3 Déclaration de disponibilité au travail (personnel à temps partiel)

Au plus tard, deux semaines avant l'affichage de l'horaire de travail, les personnes employées régulières à temps partiel doivent affirmer leur disponibilité pour des quarts de travail additionnels s'ajoutant à l'horaire de travail affiché.

Au moment où les personnes employées à temps complet et à temps partiels soumettent leurs demandes de vacances pour la période débutant le 1^{er} juin jusqu'à 30 septembre, une personne employée régulière à temps partiel membre de l'unité de négociation doit déclarer sa disponibilité pour des quarts de travail additionnels en vertu de l'article L.5.2 pendant lesdites périodes de vacances demandées.

L.5.4 Répartition des heures supplémentaires

Lorsque l'Hôpital exige que des heures supplémentaires non prévues soient effectuées, une telle occasion de faire des heures supplémentaires doit être offerte, par ordre d'ancienneté, à la personne employée dans le service et qui est présente au travail, sous réserve de ses compétences et de sa capacité à faire le travail.

S'il n'y a aucune personne employée, telle que décrite ci-dessus, disponible immédiatement et prête à accepter de faire les heures supplémentaires, ces dernières seront offertes par ordre d'ancienneté à la personne employées au sein de la classification qui effectue normalement le travail, dans le service et campus où le travail doit être fait.

Les heures supplémentaires prévues seront offertes, par ordre d'ancienneté, à la personne employée au sein de la classification qui

effectue normalement le travail, dans le service et campus où le travail doit être fait.

Dans les secteurs de travail où les personnes employées doivent faire part de leur volonté ou disponibilité pour faire des heures supplémentaires, l'Hôpital ne sera pas tenu d'offrir les heures supplémentaires aux personnes employées qui n'ont pas indiqué une volonté ou disponibilité pour faire des heures supplémentaires.

L'Hôpital conserve le droit d'affecter la personne employée ayant le moins d'ancienneté au sein de la classification qui effectue normalement le travail, dans le service et le campus où le travail doit être fait, pour effectuer le travail où les personnes employées ayant le plus d'ancienneté ne souhaitent pas effectuer les heures supplémentaires ou ne sont pas disponibles.

L.5.5 Affectation à plus d'une classification, d'un poste ou d'un statut

Aucune personne employée ne sera obligée ou autorisée à détenir plus d'un statut, classification ou poste au sein de l'unité de négociation.

L.5.6 Échange réciproque de quarts de travail (s'applique aux personnes employées à temps complet et régulières à temps partiel)

- (a) Les personnes employées peuvent demander à échanger entre elles leurs quarts de travail, leurs jours de congé, ou les deux, avec le consentement de leur supérieur immédiat. Les demandes doivent être soumises par écrit et contresignées par les personnes employées qui désirent faire l'échange de quarts ou de journées de congé. Lesdites permissions ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable. Les échanges réciproques de quarts de travail ou de journées de congé ne doivent pas occasionner de paiement d'heures supplémentaires.
- (b) Si les quarts de travail donnent lieu à une prime de quart, celle-ci doit être payée à la personne employée qui travaille pendant l'un desdits quarts.

L.5.7 Disponibilité des personnes employées occasionnelles

Les personnes employées occasionnelles seront disponibles pour travailler pendant au moins huit (8) congés fériés au cours d'une année civile, au moins deux (2) fins de semaine sur trois (3), au moins huit (8) semaines pendant la période du 1^{er} juin au 30 septembre de chaque année, et pour au moins cinq (5) quarts de travail entre le 23 décembre et le 3 janvier, incluant soit le jour de Noël/le 26 décembre ou le 31 décembre/1^{er} janvier.

Avant le 1^{er} mars , les personnes employées occasionnelles déclareront pour quelles huit semaines elles sont disponibles entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, ainsi que pour quels jours fériés elles sont disponibles entre le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre. Avant le 1^{er} novembre, les personnes employées occasionnelles déclareront quels sont les cinq (5) quarts pour lesquels elles sont disponibles entre le 23 décembre et le 3 janvier, ainsi que les congés fériés pour lesquels elles sont disponibles entre le 1^{er} décembre et le 31 mai.

Les personnes employées occasionnelles sont disponibles pour être appelées au travail si les circonstances l'exigent. Lorsqu'une personne employée occasionnelle omet de satisfaire à l'une ou l'autre des exigences décrites ci-dessus, ou refuse six offres de travail consécutives, l'Hôpital lui enverra une lettre, à sa dernière adresse inscrite dans les dossiers de l'Hôpital, avec une copie au Syndicat, afin d'informer la personne employée de ses obligations en vertu de la présente clause et l'avisant de communiquer avec l'Hôpital dans les dix (10) jours suivant la réception de la lettre afin qu'elle déclare sa disponibilité tel que décrit ci-dessus. L'omission de la personne employée de se conformer entraînera son congédiement. Un tel congédiement ne pourra faire l'objet d'un grief ni d'un arbitrage.

Une personne employée occasionnelle qui, autrement, serait congédiée, en raison d'un manque de travail permanent, lorsqu'elle le demande, aura la possibilité d'obtenir un emploi comme personne employée occasionnelle, lorsque l'Hôpital a besoin de personnes employées occasionnelles, et lorsque la personne employée occasionnelle serait autrement congédiée et qu'elle possède les compétences et les habiletés nécessaires pour accomplir le travail requis. S'il n'y a pas de telles possibilités, la personne employée occasionnelle peut être licenciée par l'Hôpital. Un tel licenciement ne pourra faire l'objet d'un grief ni d'un arbitrage.

L.5.8 Quarts prolongés

Les dispositions de la convention collective doivent s'appliquer, sauf si elles sont modifiées aux présentes. Sauf disposition contraire, tout accord conclu entre l'Hôpital et la section locale concernant les quarts prolongés tiendra compte des dispositions suivantes :

Période d'essai et évaluation

Avant la mise en œuvre d'un nouveau quart prolongé, l'Hôpital affichera la rotation proposée des horaires préparée à l'encre à un endroit qui attirera très certainement l'attention des personnes employées touchées afin qu'elles puissent, à titre individuel, évaluer l'impact de l'horaire. La rotation

proposée doit être constituée de six (6) semaines consécutives et sera affichée au moins deux (2) semaines avant le début de la rotation proposée.

Si l'Hôpital et 100 % des personnes employées à temps complet et régulières à temps partiel de l'unité de travail acceptent de mettre en œuvre l'horaire proposé de quarts prolongés, celui-ci sera mis en œuvre pour une période d'essai de douze (12) semaines. L'appui de 100 % des personnes employées à temps complet et régulières à temps partiel de l'unité de travail sera confirmé au moyen d'une pétition signée par ces personnes employées.

La rotation des horaires sera évaluée par les parties respectives au plus tard deux (2) semaines avant la fin de la période d'essai de douze (12) semaines.

Maintien

Avant la fin de la période d'essai, le maintien de la rotation des quarts prolongés après la période d'essai initiale sera convenu par le Syndicat si 100 % des personnes employées à temps complet et régulières à temps partiel de l'unité de travail appuient le maintien de la nouvelle rotation. Cet appui continu sera confirmé au moyen d'une pétition signée par les personnes employées mentionnées ci-dessus.

Abandon

L'une ou l'autre des parties peut faire part par écrit de son souhait d'abandonner un horaire de quarts prolongés. Sur réception d'un tel avis, les parties se réuniront dans les trente (30) jours pour discuter des raisons motivant l'abandon. Si, après la réunion, la partie qui a émis l'avis souhaite toujours abandonner l'horaire, l'Hôpital doit abandonner l'horaire au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de la réunion des parties.

Congé de maladie

Pour les personnes employées qui travaillent selon un horaire de quarts prolongés, le régime des congés de maladie à court terme assurera le paiement pour le nombre d'heures d'absence, selon le quart prolongé prévu, jusqu'à un total de 562,5 heures. Toutes les autres dispositions du régime actuel doivent s'appliquer avec les modifications qui s'imposent.

Heures de travail quotidiennes et hebdomadaires

Pour les personnes employées qui participent à un horaire de quarts prolongés, l'article 14.01, Heures de travail quotidiennes et hebdomadaires, est modifié pour se lire comme suit :

La semaine de travail régulière moyenne pour les personnes employées à temps complet sera de trente-sept heures et demie (37,5), moyenne calculée sur six (6) semaines pour un total de deux cent vingt-cinq (225) heures. La journée de travail régulière sera de onze heures et un quart (11,25), excluant une période de repas non rémunérée.

La semaine de travail régulière pour les personnes employées à temps partiel et occasionnelles ne dépassera pas trente-trois heures et trois quarts (33,75) par semaine, et la journée de travail régulière sera de onze heures et un quart (11,25), excluant une période de repas non rémunérée.

La période de repas doit être une période ininterrompue, sauf dans les cas d'urgence.

Périodes de repos et de repas

Les personnes employées qui font un quart prolongé de onze heures et un quart (11,25) auront droit à un total de 45 minutes de temps de repas non rémunéré et à un total de 45 minutes de périodes de repos rémunérées.

Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont définies comme étant des heures de travail autorisées excédant la journée de travail ou la semaine de travail régulière, tel que défini ci-dessus.

Jours fériés

Si une personne employée doit travailler lors d'un des jours fériés mentionnés dans les dispositions locales ci-annexées, elle sera payée au taux majoré de moitié de son taux horaire de salaire de base pour toutes les heures travaillées au cours de ce jour férié, sous réserve de l'article 16.04. De plus, si la personne employée se qualifie conformément à l'article 16.02, elle recevra un congé compensatoire rémunéré au taux horaire de salaire de base de la personne employée multiplié par les heures travaillées, jusqu'à un maximum de sept heures et demie (7,5).

Horaire de travail

À l'article L.5.1(b), les mots « seize (16) heures » sont modifiés et remplacés par « douze (12) heures ».

À l'article L.5.1(e), les mots « six (6) jours consécutifs » sont modifiés et remplacés par « trois (3) jours consécutifs et pas plus de quatre (4) jours au cours d'une semaine dans le cas des personnes employées à temps complet ».

Affectation du personnel

À l'article L.5.2 (a), (c) et (e), les mots « dix (10) quarts de travail prédéterminés » sont modifiés et remplacés par « sept (7) quarts de travail prédéterminés ».

Vacances

À l'article L.7.4, les mots « cinq (5) jours de travail consécutifs » sont modifiés et remplacés par « trois (3) jours de travail consécutifs ».

Le droit à congé annuel prévu à l'article 17.01(a) doit être converti sur la base du fait qu'une semaine équivaut à trente-sept heures et demie (37,5). Les payes de vacances seront versées en se basant sur le nombre d'heures de vacances pris.

Horaires de quarts prolongés préexistants

Dans les secteurs de l'Hôpital où il y a des horaires de quarts préexistants qui ne sont pas conformes à ce qui précède, ils se poursuivront et seront modifiés pour se conformer aux dispositions mentionnées ci-dessus dans les 120 jours suivant la date de ratification du renouvellement de la convention collective, à défaut de quoi l'horaire de quarts prolongés sera abandonné. Les pratiques actuelles continueront d'être en vigueur pendant la période mentionnée ci-dessus et il ne doit pas y avoir d'augmentation de coûts pour l'Hôpital pendant cette période.

ARTICLE L.6 – AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

L.6.1 Affichage des postes vacants

Lorsque l'Hôpital affiche des avis pour tout poste ou poste vacant conformément à l'article 9.05, les avis seront affichés dans les endroits suivants :

Campus Civic :	À l'extérieur de la cafétéria principale, dans le vestibule des ascenseurs du niveau S de l'édifice de l'Institut de cardiologie et à la réception des Ressources humaines.
Campus General :	À l'extérieur de la cafétéria principale.
Campus Riverside :	Dans le couloir, à proximité de la cafétéria.

L.6.2 Comblent les postes vacants

Lorsque au cours d'une période d'essai, une candidate ou un candidat retenu retourne volontairement ou est renvoyé par l'Hôpital au poste qu'elle ou il occupait anciennement, le poste ne sera pas réaffiché mais sera offert à la personne ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats originaux capable de répondre aux exigences normales de l'emploi.

ARTICLE L.7 - VACANCES ANNUELLES

L.7.1 Année d'acquisition des congés

Aux fins du droit à congé annuel, des facteurs d'admissibilité, du calcul du paiement et de l'autorisation des vacances, l'année d'acquisition des congés sera la période débutant le 1^{er} avril et se terminant le 31 mars de l'année civile suivante.

L.7.2 Droit à congé annuel

Une personne employées a le droit de commencer à utiliser son droit à congé annuel pour l'année d'acquisition des congés le 1^{er} avril de chaque année. Cependant, le droit au congé n'est pas dévolu à la personne employée jusqu'à ce qu'elle ait complété la période de service requise.

L.7.3 Report des vacances

Les vacances seront normalement prises au cours de l'année d'acquisition des congés. Par contre, les demandes spéciales de la part d'une personne employée pour reporter les vacances à l'année d'acquisition des congés suivante ne seront pas refusées sans motif valable. Une personne employée doit faire la demande d'une période de congés annuels équivalente égale à son droit au cours de l'année d'acquisition des congés et, à défaut de le faire, ses vacances seront prévues par l'Hôpital au plus tard deux (2) mois après la fin de l'année d'acquisition des congés. Lorsqu'une personne employée a demandé une

période de vacances équivalente égale à ce qu'elle a droit au cours de l'année d'acquisition des congés, mais qu'une telle demande lui a été refusée, le droit à congé annuel inutilisé sera reporté à la prochaine année d'acquisition des congés. Une demande pour un droit à congé annuel soumise par une personne employée ayant plus d'ancienneté l'emportera sur le droit de l'Hôpital de prévoir les vacances d'une personne employée ayant moins d'ancienneté qui n'a pas demandé de période de vacances équivalente égal à ce qu'elle avait droit au cours de l'année d'acquisition des congés.

L.7.4 Autorisation des demandes de congés

Les demandes de congés pour l'année d'acquisition des congés suivante doivent être soumises au plus tard le 1^{er} mars. Les demandes de congés pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre seront confirmées au plus tard le 15 avril. L'approbation des demandes de congés pour les personnes employées qui ont demandé cinq (5) jours de travail consécutifs de vacances ou plus, au cours de cette période, se feront par ordre d'ancienneté.

Après avoir satisfait le plus possible à de telles demandes de congés, l'approbation des demandes de congés de moins de cinq (5) jours de travail consécutifs au cours de la même période sera accordée par ordre d'ancienneté.

L'approbation des demandes de congés soumises au plus tard le 1^{er} mars, pour l'année d'acquisition des congés suivante au cours de la période allant du 1^{er} octobre au 31 mars de l'année civile suivante, sera accordée aux personnes employées, par ordre d'ancienneté, au plus tard huit (8) semaines avant le début de la période de vacances demandée.

L'approbation des demandes de congés soumises après le 1^{er} mars pour l'année d'acquisition des congés suivante sera accordée selon le principe du premier arrivé, premier servi.

L'approbation des demandes de congés pour la période allant du 23 décembre au 3 janvier de l'année civile suivante sera accordée sous réserve des exigences de l'article L.5.1(g).

L'approbation des demandes de congés pour la période allant du 1^{er} avril au 31 mai sera soumise au plus tard le 1^{er} décembre de l'année d'acquisition des congés précédente et elle sera accordée, au plus tard, huit (8) semaines avant le début de la période de congé requise. L'approbation de telles demandes sera accordée sur la base de l'ancienneté.

En vertu de circonstances atténuantes, une personne employée peut demander le report d'une période de congés déjà approuvée.

L.7.5 Jours fériés pendant les vacances

Lorsqu'un jour férié tombe le même jour qu'une journée de vacances prévue, la personne employée doit recevoir une rémunération de jours fériés, sous réserve des dispositions de l'article 16.02. La banque de vacances de la personne employée sera créditée du nombre de jours fériés qui coïncident avec une journée de vacances prévue.

ARTICLE L.8 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

L.8.1 Santé et sécurité

- (a) L'Hôpital et le Syndicat s'entendent à l'effet que tous deux désirent maintenir des normes en matière de santé et de sécurité dans l'Hôpital pour prévenir les accidents, les blessures et les maladies.
- (b) Conscient de ses responsabilités en vertu de la loi en vigueur, l'Hôpital consent à accepter en tant que membres de son comité paritaire principal de santé et de sécurité sur chaque campus des représentantes et représentants choisis et nommés par le Syndicat. Le nombre de représentantes et représentants sera déterminé en fonction du mandat dudit comité.
- (c) Ledit comité doit identifier les dangers et risques potentiels, instaurer des moyens d'améliorer les programmes de santé et de sécurité et recommander des mesures devant être prises pour améliorer les conditions relatives à la santé et à sécurité.
- (d) L'Hôpital et le Syndicat s'entendent pour coopérer raisonnablement dans le but de fournir l'information nécessaire pour permettre au comité de remplir ses fonctions.
- (e) Des réunions doivent être tenues aux deux mois, ou plus fréquemment à la demande de la présidence du comité, si nécessaire. Le comité doit tenir le procès-verbal de chaque réunion et le rendre disponible pour examen.
- (f) L'absence autorisée pour que ces représentantes et représentants puissent assister aux rencontres du comité paritaire principal de santé et de sécurité au travail, conformément à ce qui précède, doit être accordée et le temps ainsi passé pour assister à ces réunions doit être considéré comme du temps travaillé pour lequel la représentante ou le représentant

doit être rémunéré par l'Hôpital à son taux de salaire régulier ou majoré s'il y a lieu.

- (g) Le Syndicat consent à déployer les efforts nécessaires pour obtenir la coopération entière de ses membres à l'égard du respect de toutes les mesures et de tous les règlements relatifs à la sécurité.
- (h) Les employées enceintes peuvent demander leur transfert à des tâches autres que celles exécutées normalement si, selon l'avis professionnel du médecin de l'employée, ces tâches comportent un risque pour la grossesse. Si un tel transfert est impossible, l'employée enceinte, qui en fait la demande, obtiendra un congé autorisé non rémunéré avant le début du congé de maternité dont il est question à l'article 12.06.
- (i) Là où l'Hôpital identifie des secteurs à risques élevés où les personnes employées sont exposées à l'hépatite B, l'Hôpital fournira, sans frais pour les personnes employées, un vaccin contre l'hépatite B.
- (j) L'Hôpital accepte qu'une personne membre du SCFP sur chaque comité paritaire principal de santé et de sécurité au travail soit formée en tant que travailleuse ou travailleur agréé en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail jusqu'à un maximum d'une personne par campus et par année. Tous les coûts découlant de la formation d'une travailleuse ou d'un travailleur agréé seront défrayés par l'Hôpital ou tel que prévu par la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

ARTICLE L.9 - CONDITIONS D'EMBAUCHE

L.9.1 Conditions d'embauche

- (a) La nature du travail à l'Hôpital est telle qu'à l'occasion, il peut s'avérer nécessaire pour une personne employée de s'acquitter de tâches qui ne sont pas normalement exigées par son emploi et, en conséquence, les exigences du moment peuvent déterminer le type de travail devant être accompli.
- (b) Les personnes employées qui omettent de se soumettre à un examen médical ou à un examen radiographique, à la demande de l'Hôpital, ou de se soumettre à une vaccination, à une inoculation ou à toute autre procédure clinique si exigée, peuvent être relevées de leur service à l'Hôpital. L'Hôpital s'acquittera des coûts dudit examen ou de ladite procédure pourvu que le personnel et les installations désignés de l'Hôpital soient utilisés. L'expression « autres procédures cliniques » se rapporte aux procédures visées par la Loi sur les hôpitaux publics.

- (c) Toutes les personnes employées doivent informer le Service des ressources humaines sur le formulaire fourni à cette fin, d'un changement de nom, d'adresse, de numéro de téléphone, du plus proche parent, de l'état matrimonial ou de tout changement dans le nombre des personnes à charge. L'avis de changement doit être donné dès que le changement est connu.

- (d) Toute personne employée dont le poste exige un permis de travail, une autorisation ou une accréditation est responsable d'en maintenir la validité et les personnes employées sont imputables du coût qui en découle. Quand l'Hôpital l'exige, les personnes employées doivent fournir les éléments de vérification pour ce qui précède. Toute omission à cet égard entraînera la suspension immédiate de la personne, sans rémunération, pour une période de soixante (60) jours pendant laquelle la personne employée peut fournir la preuve de son autorisation et réintégrer son poste actif. Toute omission de fournir la preuve entraîne la cessation d'emploi de cette personne.

ARTICLE L.10 - UNIFORMES/OUTILS/CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

L.10.1 Uniformes

L'Hôpital doit fournir sept (7) uniformes pour toutes les personnes qui travaillent dans le Service de l'ingénierie et des opérations et dans le Service du développement et du renouvellement.

L'Hôpital doit fournir cinq (5) uniformes aux personnes employées à temps complet dans les services suivants : diététique, entretien ménager, gestion du matériel, soins infirmiers à l'exception des infirmières auxiliaires autorisées, ainsi qu'aux techniciennes et techniciens de la chambre noire.

L'Hôpital doit fournir trois (3) uniformes aux personnes employées à temps partiel, y compris le personnel occasionnel, qui travaillent dans les services mentionnés ci-dessus.

Il est entendu que ce qui précède ne s'applique pas au personnel de bureau.

L'Hôpital doit fournir un uniforme de remplacement à une personne employée lorsqu'il est endommagé ou utilisé de sorte que le nombre d'uniformes fournis aux personnes employées, tel que mentionné ci-dessus demeure le même.

Les personnes employées devront rendre les uniformes en leur possession au moment de la cessation d'emploi.

L.10.2 Aménagements

L'Hôpital doit fournir à ses personnes employées les aménagements nécessaires pour leur permettre de se changer et de ranger leurs vêtements.

L.10.3 Outils

L'Hôpital doit fournir tous les outils et l'équipement nécessaires aux personnes employées pour leur permettre d'exécuter leurs tâches, et il doit remplacer les outils endommagés ou usés si nécessaire. L'Hôpital doit fournir un téléavertisseur à une personne employée dont on requiert qu'elle demeure en disponibilité.

L.10.4 Temps de toilette

Les personnes employées qui occupent un emploi dans les classes de l'ingénierie et des métiers doivent continuer de bénéficier des pratiques actuelles en ce qui a trait au temps de toilette.

L.10.5 Chaussures de sécurité

L'Hôpital doit fournir, selon les besoins du service, des chaussures de sécurité aux personnes employées, jusqu'à concurrence de :

Personnes employées à temps complet	160,00 \$ aux deux ans
Personnes employées à temps partiel	90,00 \$ aux deux ans

Cette somme est payable le 1^{er} avril de l'année de l'exercice financier, sur présentation d'une preuve de paiement. Il est entendu que les chaussures doivent être utilisées pour le travail exclusivement et qu'elles seront remplacées si elles sont endommagées ou usées en raison de leur utilisation.

ARTICLE L.11 - CONGÉ DE MALADIE ET INVALIDITÉ

L.11.1 Congé de maladie et invalidité

- (a) La personne employée doit informer l'Employeur de sa maladie, conformément au délai de préavis spécifié, sauf en cas d'incapacité absolue et, au moment de son retour au travail, elle doit se présenter au

Service d'hygiène et de sécurité au travail si son supérieur immédiat l'exige. La période de préavis pour la personne employée survient dans les plus brefs délais possibles, mais pas plus tard que deux heures avant le début de son quart de travail régulier. L'Employeur a le droit de demander un certificat médical du médecin traitant de la personne employée.

- (b) L'Employeur se réserve le droit d'exiger du médecin traitant de la personne employée la preuve satisfaisante de sa maladie pour les personnes employées qui manifestent une tendance évidente à utiliser de façon habituelle les congés de maladie.
- (c) Les personnes employées qui sont envoyées par leur supérieur au service d'urgence du Service d'hygiène et de sécurité au travail de l'Hôpital afin de déterminer si elles sont en mesure de continuer à travailler ne doivent pas être facturées pour ce service.
- (d) Quand une personne employée a la preuve médicale de son médecin traitant qu'elle est incapable de s'acquitter des tâches prévues par sa classification de travail régulière en raison d'une invalidité découlant d'une maladie ou d'un accident, et que ce qui précède est confirmé par le Service d'hygiène et de sécurité au travail, elle doit être affectée à une classification de travail qu'elle est en mesure d'accomplir, pourvu qu'un poste vacant soit disponible, auquel cas elle sera payée au taux de la classification à laquelle cette personne est affectée. L'affichage d'un tel poste vacant n'aura pas lieu dans ces cas particuliers. Si aucun poste disponible n'existe dans une classification de travail que la personne est en mesure d'accomplir, l'Hôpital peut utiliser d'autres solutions pour lesquelles la personne est admissible, par exemple les prestations d'invalidité prolongée, ou de la CSPAAT.

L.11.2 Congé pour soins médicaux

Les personnes employées auront la permission d'utiliser leur droit à des congés de maladie de courte durée pour obtenir des soins personnels préventifs de santé ou des soins dentaires. La permission ne sera pas refusée sans motif raisonnable si la demande a été faite à l'avance dans un délai adéquat. Sur demande, les personnes employées devront fournir la preuve des rendez-vous pour les soins préventifs de santé ou de soins dentaires en question.

L.11.3 Congés de maladie cumulatifs

- (a) Toute personne employée régulière à temps partiel, telle que décrite à l'article 18.04 (b) ou (c), accumulera et continuera d'accumuler des crédits de congé de maladie sur la base d'une journée et demie (1 ½) par mois,

en proportion des heures travaillées, en plus des congés de maladie existants à son crédit, et elle continuera d'accumuler des crédits de congé de maladie tant et aussi longtemps qu'elle conservera son statut permanent du poste qu'elle occupe actuellement. Par contre, si une telle personne employée est supplantée du poste qu'elle occupe actuellement, elle aura le choix de maintenir les droits acquis en vertu de cette disposition et des autres dispositions. Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, les articles 13.01 (c) (4), 13.01 (h), 13.03 et L.11.4, tels que modifiés aux présentes, s'appliquera à toute personne employée telle que décrite dans ce paragraphe.

- (b) Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, lorsqu'une personne employée qui a des congés de maladie à son crédit transfère ou est transférée d'un autre statut à un statut à temps complet, sur une base permanente, l'article 13.01 et L.11.4, tels que modifiés aux présentes, s'appliquera à toute personne employée telle que décrite dans ce paragraphe.
- (c) Sauf les dispositions prévues au paragraphe (b), ci-dessus, et nonobstant toute disposition à l'effet contraire, lorsqu'une personne employée telle que décrite au paragraphe (a), ci-dessus, transfère d'un statut ou d'un poste à un autre, les crédits de congés de maladie existants d'une personne employée seront convertis en une banque de congés de maladie au crédit de la personne employée. Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, les articles 13.01(c) (4) et L.11.4, tels que modifiés aux présentes, s'appliqueront à une telle personne employée.
 - Toutes références à l'article 13.01 sont faites à titre de références aux dispositions des conventions collectives qui arrivent à échéances, s'il y a lieu, ou à ce qui peut avoir fait l'objet d'une entente entre les parties ou l'objet d'une décision rendue par un conseil d'arbitrage de différends.
- (d) Aucune personne employée ne perdra de crédits de congés de maladie existants à la suite d'un transfert permanent ou temporaire d'un statut ou d'un poste à un autre.

L.11.4 Paiement des congés de maladie accumulés à la retraite, lors de la cessation d'emploi ou d'un décès

Cette disposition s'applique aux personnes employées qui ont accumulé des congés de maladie; mais elle ne s'applique pas quand une personne employée d'une unité de négociation protégée par la convention collective de l'ancienne section locale 576 du SCFP depuis la date de ratification ou de la signature de cette convention, est congédiée pour un motif valable.

- (a) Au terme de cinq (5) ans mais de moins de dix (10) ans de service, une personne employée sera payée, au moment de sa cessation d'emploi, 50 % de la portion non utilisée de ses congés de maladie. Le paiement doit se faire au taux salarial gagné au moment de la cessation d'emploi et ne doit pas excéder soixante (60) jours ouvrables.
- (b) Au terme de dix (10) ans mais de moins de quinze (15) ans de service, une personne employée sera payée, au moment de sa cessation d'emploi, 50 % de la portion non utilisée de ses congés de maladie. Le paiement doit se faire au taux salarial gagné au moment de la cessation d'emploi et ne doit pas excéder 120 jours ouvrables.
- (c) Au terme de quinze (15) ans de service, une personne employée sera payée, au moment de sa cessation d'emploi, 50 % de la portion non utilisée de ses congés de maladie. Le paiement doit se faire au taux salarial gagné au moment de la cessation d'emploi et ne doit pas excéder 180 jours ouvrables.
- (d) Au moment du décès d'une personne employée, la succession a droit au paiement tel que décrit aux clauses (a), (b) et (c).
- (e) Les personnes employées permanentes qui partent à la retraite, conformément aux règlements existants, ont droit à un congé de retraite équivalant aux journées de maladie à leur crédit, jusqu'à un maximum de 180 jours ouvrables. Le congé de retraite peut être pris sous la forme d'un montant d'argent équivalant au moment de la retraite ou il peut être pris sous la forme de congés payés précédant immédiatement la date de la retraite. L'âge de la retraite obligatoire pour toutes les personnes employées est de 65 ans.

ARTICLE L.12 - INDEMNISATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

L.12.1 Indemnisation des travailleuses et travailleurs/travail modifié

L'Hôpital informera la section locale des noms de toutes les personnes employées représentées par le Syndicat qui ont interrompu le travail en raison d'une lésion professionnelle.

L'Hôpital consent à fournir à la personne employée une copie du formulaire 7 de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) au moment où ce formulaire est envoyé à la CSPAAT.

Quand il a été déterminé médicalement qu'une personne employée n'est pas en mesure de recommencer à s'acquitter de toutes les tâches de son

poste en raison d'une invalidité, l'Hôpital se réunira avec un représentant de la section locale et la personne employée pour examiner les circonstances entourant le retour de cette personne à des tâches appropriées.

ARTICLE L.13 - UTILISATION DES APTITUDES DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES

L.13.1 Utilisation des aptitudes des infirmières auxiliaires autorisées

L'Hôpital s'engage à inciter les infirmières auxiliaires autorisées à améliorer leur niveau de compétences pour égaler celui des infirmières auxiliaires autorisées qui obtiennent présentement leur diplôme. De plus, quand la chose s'avérera possible, l'Hôpital encouragera et permettra l'utilisation de ces compétences améliorées.

Si l'Hôpital doit avoir recours à de telles compétences dans les unités de travail, l'Hôpital paiera les personnes qui suivent la formation nécessaire au salaire régulier et défraiera également les frais de cours et le coût du matériel nécessaire.

ARTICLE L.14 – STATIONNEMENT

L.14.1 Privilèges de stationnement

L'Hôpital accepte de rembourser au prorata les personnes employées en vacances ou qui bénéficient de tout autre congé autorisé de trente (30) jours consécutifs ou plus en autant que la personne employée en fait la demande par écrit. À leur retour au travail, les personnes employées qui exercent ce droit continueront de jouir des privilèges de stationnement, dans le même espace de stationnement désigné pour leur utilisation.

Les personnes employées en vacances ou qui bénéficient de tout autre congé autorisé de moins de trente (30) jours consécutifs peuvent céder leur carte et leur privilège de stationnement pendant la période de leur absence à une autre personne employée avec qui elles voyagent habituellement en autant que la personne employée en fait la demande par écrit à l'Hôpital au moins deux semaines à l'avance.

L.14.2 Laissez-passer de stationnement pour le syndicat

L'Hôpital fournira trois (3) cartes de stationnement à la section locale, au taux des personnes employées, dont l'utilisation sera limitée à trois (3) places de stationnement à tout moment par les représentantes et

représentants de la section locale. L'Hôpital facturera le Syndicat à tous les mois et le Syndicat remboursera l'Hôpital dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture.

ARTICLE L.15 – MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES ET INGÉNIEURS D'EXPLOITATION

L.15.1 Campus Civic

Cet article s'applique aux équipes affectées à la chaufferie du campus Civic uniquement et ne s'applique pas aux autres membres de la section locale 4000 du SCFP. Les dispositions de cet article ont préséance sur les autres dispositions de la convention collective.

L'affectation du personnel doit être régie par la Loi sur les ingénieurs d'exploitation.

L'horaire de travail principal doit se conformer à l'Annexe "A".

Les changements de quart de travail surviendront à 06 h 30 et à 18 h 30. Les ingénieurs d'entretien de 2^e classe resteront en disponibilité de 6 h 30 le vendredi jusqu'à 6 h 30 le vendredi suivant. Les ingénieurs d'entretien de 3^e classe resteront en disponibilité de 18 h 30 le vendredi jusqu'à 18 h 30 le vendredi suivant.

Les autres membres du personnel resteront en disponibilité conformément à l'horaire établi à l'Annexe "A".

Quand une personne employée est en vacances, d'autres personnes employées occupant un emploi identique travailleront ou resteront en disponibilité, si nécessaire, afin que toutes les tâches soient effectuées.

Deux personnes employées qui désirent échanger leurs quarts de travail doivent en demander la permission par écrit, au moins deux (2) jours à l'avance et pendant les jours allant du lundi au jeudi inclusivement.

Toutes les tâches accomplies pendant l'horaire du poste de travail de 12 heures, tel qu'inclus dans l'Annexe "A", doivent être payées au taux horaire normal.

Tout travail qui excède douze heures sur n'importe quel quart doit être payé au taux majoré pour les heures supplémentaires.

Sous réserve des dispositions sur les heures supplémentaires, tout temps de travail compris dans l'horaire de 12 heures un jour férié quel qu'il soit

doit être payé une fois et demie (1 ½) le taux pour toutes les heures travaillées au-delà de 8 heures pour le jour férié.

En raison de la nature des quarts de douze (12) heures, la disponibilité sur une base permanente est nécessaire et obligatoire pour l'approbation de cet horaire. Aucune rémunération de disponibilité ne sera payée quand une personne est en disponibilité normale.

Quand une personne employée est tenue de changer de quart de travail, douze (12) heures s'écouleront entre le premier et le deuxième quart. Si, toutefois, une personne employée est tenue de travailler pendant un deuxième quart dans moins de douze (12) heures après avoir terminé le premier quart, la personne sera payée au taux majoré pour les heures supplémentaires pour la période travaillée avant que les douze (12) heures se soient écoulées. Il est également entendu que seize (16) heures doivent s'écouler entre la fin du deuxième quart et le commencement du troisième quart. S'il est nécessaire d'affecter une personne employée d'un troisième quart avant le terme de la période de seize (16) heures, elle sera payée au taux majoré pour la totalité du troisième quart.

L.15.2 Campus Général

Cet article s'applique aux travailleuses et travailleurs de l'équipe affectée à la chaufferie du campus Général uniquement et ne s'applique pas aux autres membres de la section locale 4000 du SCFP. Les dispositions de cet article ont préséance sur les autres dispositions de cette convention collective.

Les affectations de personnel sont régies par la Loi sur les ingénieurs d'exploitation.

L'horaire de travail normal de jour doit comporter un quart de huit (8) heures consécutives, y compris une période de repas payée de trente (30) minutes et/ou douze (12) heures consécutives, y compris une période de repas payée de quarante-cinq (45) minutes, ou les deux, tel que précisé l'horaire de travail principal ci-joint en tant qu'Annexe "B".

Toutes les tâches accomplies conformément aux quarts de 12 ou de 8 heures de l'horaire de travail principal doivent être payées au taux horaire normal.

Toutes les tâches accomplies en plus des quarts de 12 ou de 8 heures de l'horaire de travail principal ou en plus de quatre-vingts (80) heures dans une période de paie de deux semaines doivent être payées au taux majoré pour les heures supplémentaires.

Quand l'horaire d'une personne employée doit être modifié à l'horaire de travail principal et que le nombre total des heures pour une période de deux semaines est inférieur à quatre-vingt (80) heures, les heures manquantes doivent être compensées sous forme d'un quart de huit (8) heures additionnel et les heures additionnelles pour la période de paye doivent être rémunérées au taux majoré pour les heures supplémentaires.

Une personne employée qui est tenue de travailler un jour férié recevra deux fois et demie (2 ½) son taux horaire normal pour toutes les heures régulières travaillées ce jour en particulier. Si la personne employée est tenue de travailler des heures additionnelles suivant son quart de travail plein ce jour-là, ou si elle est rappelée au travail, cette personne recevra trois (3) fois son taux horaire normal pour lesdites heures supplémentaires travaillées le jour férié. La différence entre le nombre des heures régulières travaillées le jour férié et le congé compensatoire équivalent sera rémunérée à son taux horaire normal..

À des fins de remplacement de travailleuses et travailleurs absents tel que défini à l'Annexe "B" :

- (a) Bb remplacera CCB pour les vacances, le congé syndical, le congé de deuil, le congé de maladie et le congé parental;
- (b) OEB(m) et OEB(t) remplaceront Bb quand ce dernier est appelé à remplacer CCB ou est en vacances.

OEB(r) remplacera:

- (a) Bb quand OEB(m) ou OEB(t) sont en vacances;
- (b) CCB quand Bb est en vacances ou que Bb ne peut pas remplacer CCB en raison d'un chevauchement des quarts de travail;
- (c) CCB pour un quart de relève de 8 heures les mercredis.

Pour remplacer un CCB en cas de maladie d'une journée, l'ordre de rappel au travail sera le suivant :

- (a) les CCB en congé;
- (b) les OEB en congé.

Pour remplacer un CCB le mercredi, pour le quart de 07 h 00 à 15 h,00, l'ordre de rappel au travail sera :

- (a) CCB(D) jeudi;
- (b) CCB(n) jeudi;
- (c) CCB(e) mercredi (16 heures).

Pour remplacer un OEB en cas de maladie d'une journée, l'ordre de rappel au travail sera :

- (a) L'OEB ayant le plus d'ancienneté devant travailler ce jour-là à l'entretien ou aux convoyeurs pneumatiques devra remplacer toute la durée du quart;
- (b) L'OEB ayant le plus d'ancienneté ne devant pas travailler ce jour;
- (c) L'employé CCB ayant le plus d'ancienneté ne devant pas travailler ce jour.

Pas plus de deux employés, à moins que les exigences de fonctionnement permettent l'emploi d'un plus grand nombre de personnes employées en tant que CCB ou OEB, ne peuvent être en vacances au même moment.

En cas de licenciements, les CCB peuvent supplanter d'autres OEB ayant moins d'ancienneté au sein de toute l'unité de négociation dans son ensemble et les OEB peuvent supplanter les CCB ayant moins d'ancienneté au sein de toute l'unité de négociation. Les qualifications, tâches et responsabilités des contrôleurs du centre de bâtiment et les opérateurs d'équipement du bâtiment sont définies aux annexes « C », « D » et « E » de cette convention collective. Les parties s'entendent à l'effet que ces personnes employées occupant présentement de tels postes ne seront pas congédiées ni rétrogradées en raison d'un manque des qualifications décrites à moins que la rétrogradation ou le congédiement soit relié à la perte d'une qualification existante, ou parce que le poste fait double emploi ou en raison d'un congédiement pour des raisons valables. À des fins d'embauche de nouvelles personnes et de promotion, toutes les qualifications et conditions stipulées en annexes s'appliquent.

L.15.3 Campus Riverside

Cet article s'applique aux travailleuses et travailleurs de l'équipe affectée à la chaufferie du campus Riverside uniquement et ne s'applique pas aux autres membres de la section locale 4000 du SCFP. Les dispositions de cet article ont préséance sur les autres dispositions de cette convention collective.

Les affectations de personnel sont régies par la Loi sur les mécaniciens d'exploitation.

L'horaire de travail principal est définie à l'Annexe « F ».

L.15.4 **Embauche pour les emplois concernant les opérations et l'entretien des installations**

En raison du genre de travail accompli, les personnes membres de l'unité de négociation employées aux opérations et à l'entretien des installations sont embauchées uniquement sur la base d'un emploi à temps complet. L'employeur peut affecter les personnes employées de l'unité de négociation à des tâches sur différents campus de l'Hôpital. Un groupe de travail multisite permet à l'Employeur de créer des postes d'entretien à l'interne pour du travail d'entretien effectué par des entrepreneurs quand la chose est possible et rentable.

ARTICLE L.16 - ÉLECTIONS

L.16.1 **Élections**

À l'occasion des élections provinciales, que ce soit en Ontario ou au Québec, les personnes employées ayant le droit de vote se verront accorder une absence autorisée sans perte de salaire, tel que prévu à la Loi électorale de l'Ontario.

ARTICLE L.17 - RÉMUNÉRATION

L.17.1 **Augmentations d'échelon annuelles**

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, les augmentations d'échelon annuelles entreront en vigueur le premier jour suivant la fin d'une année complète de service, à partir de la date d'embauche de la personne employée ou de la dernière augmentation d'échelon annuelle de la personne employée.

L.17.2 **Jour de paye**

L'Hôpital doit payer toutes les personnes employées de l'unité de négociation par virement bancaire automatique à l'établissement bancaire choisi par les personnes employées, au plus tard à 00h00 tous les deux vendredis, pour toute somme due aux personnes employées pour l'emploi qu'elles ont occupé pendant la période de quatorze (14) jours civils se terminant à minuit le samedi précédent.

Dans le cas où des circonstances rendraient impossible le paiement par virement bancaire automatique à la ou aux personnes employées, l'Employeur doit payer ses personnes employées par chèque dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent le jour de paye.

L.17.3 Paiement de l'indemnité de cessation d'emploi

Les personnes employées qui cessent de travailler pour l'Hôpital se verront payer toutes les sommes qui leur sont dues, à la suite de leur emploi, le jour de paye de la période de paye qui inclut leur dernière journée de travail. Le droit à des congés utilisés mais non dévolus à la personne employée au moment de son départ sera déduit de sa paye finale. Sous réserve de la loi applicable, les personnes employées ont le droit de prévoir à l'avance le transfert des prestations de cessation d'emploi dans un REER ou de continuer de recevoir leur salaire jusqu'à ce que les sommes dues aient été remboursées.

Les uniformes de l'Hôpital, les clés, la carte d'identité de la personne employée et les autres biens appartenant à l'Hôpital que possède une personne employée doivent être remis à l'Hôpital avant le jour de paye mentionné ci-dessus. Si elle ne remet pas ces biens, cela entraînera la déduction de la valeur de remplacement de tels articles du salaire de la personne employée.

L.17.4 Talons de chèques de paye

La journée qui précède le jour de la paye, l'employeur doit émettre, à l'intention de chaque personne employée membre de l'unité de négociation, un talon de chèque comportant une description détaillée de toutes les sommes payées et des retenues. Le numéro d'assurance sociale de la personne employée et le numéro de son compte de banque ou les numéros de la succursale ne doivent pas apparaître sur le talon de chèque.

L.17.5 Changement dans le salaire

Sous réserve des autres dispositions de cette convention collective, tout changement dans le salaire, que ce soit en raison d'une promotion, d'une rétrogradation, d'un reclassement, de l'atteinte d'une date anniversaire de service ou d'une augmentation générale, devra entrer en vigueur au début de la première période de paye consécutive à ce changement et devra être rétroactif à la date du changement.

L.17.6 Disponibilité/Transport

(s'applique aux personnes employées à temps complet ou aux employés réguliers à temps partiel uniquement)

Une personne employée qui doit rentrer au travail alors qu'elle est en disponibilité se verra rembourser le prix du voyage en taxi jusqu'à concurrence de quatorze dollars (14,00 \$) pour un aller simple. Si la personne employée utilise son propre véhicule, elle devra être payée trente-cinq (0,35 \$) cents le kilomètre entre son domicile et le travail et retour jusqu'à un maximum de quatorze dollars (14,00 \$) pour un aller simple. Si la personne employée demande un remboursement pour un voyage en taxi, elle doit fournir à l'Hôpital les pièces justificatives à cet effet.

ARTICLE L.18 - CONGÉS

L.18.1 Congés payés

Les douze (12) congés payés dont il est question à l'article 16.01 sont les suivants :

Jour de l'an	Jour férié provincial
Fête du patrimoine (2 ^e lundi de février)	Fête du Travail
Vendredi saint	Jour du Souvenir
Lundi de Pâques	Jour d'Action de grâce
Jour de Victoria	Noël
Fête du Canada	26 décembre

Une journée de congé de remplacement, conformément à l'article 16.03, sera prise à un moment sur lequel s'entendent mutuellement la personne employée et l'Hôpital. La demande de la personne employée de prendre un congé de remplacement rémunéré pendant la journée de son choix ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Les journées de congé de remplacement rémunérées n'ayant pas été prises avant la fin de l'exercice financier pendant lequel le congé statutaire a eu lieu seront payées par l'Hôpital à l'employée le dernier jour de paye de l'exercice financier.

Nonobstant ce qui précède, une personne employée peut prendre des journées de congé de remplacement avec rémunérées pour le Vendredi saint et le lundi de Pâques après la fin de l'exercice financier mais pas plus de quarante-cinq (45) jours après le lundi de Pâques.

L.18.2 Paye de vacances régulière à temps partiel

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, une personne employée régulière à temps partiel, telle que décrite à l'article 18.04 (b) et (c), jouira des droits en vertu des articles 16.01, 16.02 et 16.03, tels que modifiés aux présentes, tant et aussi longtemps qu'elle conservera son statut permanent du poste qu'elle occupe actuellement. Par contre, si une telle personne employée est supplantée du poste qu'elle occupe actuellement, elle aura le choix de maintenir les droits acquis en vertu de ces dispositions et d'autres dispositions afférentes.

Une personne employée régulière à temps partiel, telle que décrite à l'article 18.04 (b) et (c), qui est qualifiée en vertu de l'article 16.02, recevra un paiement comme suit :

- (a) si la personne employée travaille lors du jour férié – le paiement conformément à l'article 16.03;
- (b) si l'horaire de la personne employée prévoit qu'elle devra travailler normalement le jour férié mais qu'elle ne travaille pas – ses heures de travail normales pour la journée.
- (c) si l'horaire de la personne employée ne prévoit pas qu'elle doive travailler normalement le jour férié et qu'elle ne travaille pas – un calcul au prorata des heures normales à temps complet.

Signé et daté à Ottawa (Ontario), ce 20^e jour de décembre, 2005.

Pour le "Syndicat"

Original signé par :

Richard Gauthier

Richard Gauthier
Conseiller syndical SCFP

Dianne Lavoie

Dianne Lavoie
Présidente,
Section locale 4000

Lou Burri

Lou Burri
1^{er} vice-président (intérimaire),
Secrétaire-archiviste,
Section locale 4000

Michael Lajeunesse

Michael Lajeunesse
Délégué principal de l'Exécutif,
Section locale 4000

Bob Heim

Bob Heim
Trésorier,
Section locale 4000

Lorna Boda

Lorna Boda
2^e vice-présidente, unité "A",
Section locale 4000

Greg Isenor

Greg Isenor
2^e vice-président, unité "B",
Section locale 4000

Diane L. Séguin

Diane L. Séguin
2^e vice-présidente, unité "C",
Section locale 4000

Pour l'Employeur

Original signé par :

Rona Hamilton

Rona Hamilton
Directrice, Relations avec les employés

Rebecca Edmonds

Rebecca Edmonds
Consultante principale, Relations avec les
employés

Mark Crichton

Mark Crichton
Agent, Relations avec les employés

Brock Marshall

Brock Marshall
Directeur, Génie et opérations

Shirley Gay

Shirley Gay
Directrice clinique, Santé mentale

John Gruno

John Gruno
Directeur, Hôtellerie

Guy Morency

Guy Morency
Gestionnaire, Imagerie cardiaque

Glendon Farley

Glendon Farley
Gestionnaire des Opérations,
Distribution, Transport et
Approvisionnement

Stéphane Lalonde

Stéphane Lalonde
2^e vice-président, unité "D",
Section locale 4000

2^e vice-président, unité "E",
Section locale 4000

Michel Desjardins

Michel Desjardins
Membre extraordinaire,
Section locale 4000

tp
sepb 491
le 14 décembre, 2005

Lettre d'entente numéro 1

Épreuves et entrevues pour les candidates et candidats à un poste

Les parties s'entendent pour que les questions suivantes soient portées de façon appropriée devant un comité syndical-patronal :

- Normes des épreuves pour les candidates et candidats à un poste
- Décision concernant les compétences équivalentes
- Processus d'entrevue d'emploi
- Aptitudes informatiques

Les discussions entre les parties concernant ces sujets doivent avoir pour objectif d'identifier les préoccupations respectives des parties afin d'en venir à une solution satisfaisante pour les deux parties.

De telles discussions ne doivent pas empêcher le Syndicat ni ses membres d'exercer leurs droits en vertu de l'article 7 de la convention collective.

Lettre d'entente numéro 2

Services alimentaires, Campus Général

Les parties s'entendent pour renouveler le Protocole d'entente entre l'ancien Hôpital Général d'Ottawa et la section locale 1657 du SCFP signé et daté le 10 mars 1998, et ce pour la durée de la présente convention collective.

Lettre d'entente numéro 3

Mise en œuvre des heures de travail à temps partiel

L'Hôpital fournira aux personnes employées à temps partiel sur une base régulière au Campus Général, et lorsque requis au Campus Riverside, une confirmation écrite des heures de travail normales de leur poste. Il est entendu que sous réserve des autres dispositions, une telle confirmation écrite ne constituera pas une garantie des heures de travail. Une copie d'un tel document fourni à la personne employée sera également donnée au Syndicat. Lorsque la personne employée a raison de croire que l'information fournie peut être inexacte, les parties se rencontreront dès que possible pour examiner et résoudre une telle question.

Lettre d'entente numéro 4

Droits acquis en ce qui concerne les heures à temps partiel

Les parties conviennent d'accorder des droits acquis aux personnes définies en vertu de l'article 2.03, qui, avant le 1^{er} avril 1999, ont postulé un horaire prédéterminé ou qui ont été embauchées dans un poste à horaire de travail prédéterminé qui déborde la définition de l'article 14.01(b) de la convention collective.

Lettre d'entente numéro 5

Télétravail

Les parties s'entendent sur le fait que les lettres d'entente concernant le télétravail en vigueur en date de la ratification de cette convention continueront d'être en vigueur pendant la durée de cette convention collective.

Lettre d'entente numéro 6

Quarts prolongés

Les parties aux présentes s'entendent sur le fait que les quarts prolongés de moins de onze heures et un quart (11,25) en vigueur le 12 septembre 2003 sont prolongés aux mêmes conditions et s'entendent également sur le fait qu'aucun nouveau quart prolongé de moins de onze heures et un quart (11,25) ne sera introduit.

Lettre d'entente numéro 7

Programme de stages

Les parties s'entendent sur le fait que dans un délai de six mois suivant la signature de cette convention, elles se réuniront pour revoir les recommandations faites par les parties centrales concernant les programmes de stages.

Lettre d'entente numéro 8

Période d'Orientation ou de Formation

Lors d'une période d'orientation ou d'une session de formation qui dépasse trente (30) heures par semaine, une personne employée à temps partiel incluant une personne occasionnelle maintiendra son statut. Toutefois, aux fins de la clause 14.01, elle sera considérée comme une personne employée à temps complet. Il est entendu que pendant l'orientation ou la formation, la personne employée qui est formée ou orientée sera ajoutée au complément normal d'employés et sera supervisée par une autre personne employée qui accomplit le travail.

tp
sepb 491
le 3 octobre 2005

ANNEXE "A"

Calendrier Annuel 2000 de la chaufferie

Maquette

	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V		
	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	▼
	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼		
	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼		
	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼		
	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D		
2000/01/08 to 2000/02/11	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
2000/02/12 to 2000/03/17	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
2000/03/18 to 2000/04/21	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
2000/04/22 to 2000/05/26	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
2000/05/27 to 2000/06/30	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
2000/07/01 to 2000/08/04	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4		
2000/08/05 to 2000/09/08	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8		
2000/09/09 to 2000/10/13	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
2000/10/14 to 2000/11/17	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
2000/11/18 to 2000/12/22	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
2000/12/23 to 2001/01/26	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼		
	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D		
	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N		
	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼		
	▼	▼	M	M	M	M	▼	▼	▼	D	D	▼	▼	N	N	N	▼	▼	D	D	▼	▼	▼	N	N	▼	▼	D	D	D	▼	▼	N	N	▼		

- C = Garde (24 heures)
- CD = Garde de journée (12 heures)
- CN = Garde de nuit (12 heures)
- d = Demi-journée
- n = Demi-nuit
- D = (06:30 to 18:30)
- N = (18:30 to 06:30)
- M = (08:00 to 16:00)
- V = Vacances
- ▼ = Jour de congé

ANNEXE "B"

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	S	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S			
CCB	D	D			n	N				D	e			N	N	N			D	D				N	N			D			
CCB			N	N			D	D	D			n	N				D	e			N	N	N			D	D				
CCB	N	N			D	D				N	N			D	D	D			n	N				D	e			N			
CCB			D	e			N	N	N			D	D				N	N			D	D	D			n	N				

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	S	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S			
OEB	b	B			B	B				B	B			B	b	B			B	B				B	B			B			
OEB			B	B			B	b	B			B	B				B	B			B	b	B			B	B				
OEB(m)		M	M	M	M	G			M	M	M	M	M			M	M	M	M	M			M	M	M	M	M	G			
OEB(t)		T	T	T	T	T			T	T	T	T	G			T	T	T	T	T			T	T	T	T	T				
OEB(r)		M	M	r	M	M			M	M	r	M	M			M	M	r	M	G			M	M	r	M	M				

- D = 0700 – 1900
- N = 1900 – 0700
- e = 1500 – 2300
- n = 2300 – 0700
- M = 0730 – 1530
- b = 0700 – 1500
- T = 0730 – 1530
- G = 2300 – 0700
- r = 0700 – 1500
- B = 0700 – 1900

ANNEXE "C"

OPÉRATEUR DU CENTRE DE CONTRÔLE DE L'ÉDIFICE(2)

Résumé des tâches

La ou le titulaire du poste, qui relève du directeur des opérations de la centrale, est responsable de l'opération continue et de la supervision du système d'automatisation de l'édifice et de tous les autres équipements connexes.

Qualifications minimums

- 12ième année ou plus
- Certificat d'opérateur de machines fixes de 2ième classe ou l'équivalent
- Un minimum de cinq (5) années d'expérience dans l'opération et la maintenance des systèmes C.V.C., d'autres systèmes contrôlés par un système d'automatisation d'édifice informatisé, de systèmes de tubes pneumatiques, de systèmes d'alarme incendie. L'expérience dans un environnement informatique (ordinateur personnel) serait un atout; toute autre expérience pertinente sera considérée.

Devoirs et responsabilités

- Opère le système d'automatisation de l'édifice et les autres systèmes de support vital, interprète les données et les indications et prend les mesures appropriées.
- Si nécessaire, note dans un registre fourni toutes les données pertinentes relatives à l'opération. Note aussi la pression, la température, l'humidité, les KWH, tel que demandé.
- Teste l'équipement comme les groupes Diesel de réserve, les systèmes de sécurité envers les personnes et note les données pertinentes d'opération dans le registre fourni à cet effet.
- En dehors des heures de travail régulières, reçoit les demandes de service, fait enquête, prend les mesures correctrices. Initie toute autre mesure, si nécessaire.
- Supervise le travail de l'opérateur des installations techniques 2 (O.E.B. 2)
- Accomplit toute autre tâche demandée.
- Se tient informé, observe et met en pratique toutes les règles, règlements et protocoles relatifs à la sécurité.

ANNEXE "D"

OPÉRATEUR DES INSTALLATIONS TECHNIQUES (2)

Résumé des tâches

La ou le titulaire du poste relève du directeur des opérations de la centrale et de l'opérateur du centre de contrôle 2.

Qualifications minimums

- 12ième année ou plus
- Certificat d'opérateur de machines fixes de 3ième classe ou l'équivalent
- Un minimum de trois (3) années d'expérience dans l'opération et la maintenance des systèmes C.V.C., d'autres systèmes contrôlés par Honeywell Graphic Central, de systèmes de tubes pneumatiques, de systèmes d'alarme incendie. L'expérience dans un environnement informatique (ordinateur personnel) serait un atout; toute autre expérience pertinente sera considérée.

Devoirs et responsabilités

- Vérifie tous les équipements en opération pour assurer leur bon fonctionnement et apporte, avec l'opérateur du centre de contrôle 2, les mesures correctrices qui doivent être faites
- Se familiarise avec le fonctionnement de tous les systèmes
- Répond à tous les appels de l'opérateur du centre de contrôle 2
- Si nécessaire, note dans un registre fourni toutes les données pertinentes relatives à l'opération. Note aussi la pression, la température, l'humidité, les KWH, tel que demandé
- Sur demande, remplace l'opérateur des installations techniques 3
- Accomplit les tâches de maintenance préventive sur l'équipement, si nécessaire
- Accomplit les autres tâches connexes, si nécessaire
- Se tient informé, observe et met en pratique toutes les règles, règlements et protocoles relatifs à la sécurité.

ANNEXE "E"

OPÉRATEUR DES INSTALLATIONS TECHNIQUES (3)

Résumé des tâches

La ou le titulaire du poste relève du directeur des opérations de la centrale et de l'opérateur du centre de contrôle 2.

Qualifications minimums

- 12ième année ou plus
- Certificat d'opérateur de machines fixes de 2ième classe ou l'équivalent
- Un minimum de trois (3) années d'expérience dans l'opération et la maintenance des systèmes C.V.C., d'autres systèmes contrôlés par Honeywell Graphic Central, de systèmes de tubes pneumatiques, de systèmes d'alarme incendie. L'expérience dans un environnement informatique (ordinateur personnel) serait un atout; toute autre expérience pertinente sera considérée.

Devoirs et responsabilités

- Vérifie tous les équipements en opération pour assurer leur bon fonctionnement et apporte, avec l'opérateur du centre de contrôle 2, les mesures correctrices qui doivent être faites
- Se familiarise avec le fonctionnement de tous les systèmes
- Répond à tous les appels de l'opérateur du centre de contrôle 2
- Si nécessaire, note dans un registre fourni toutes les données pertinentes relatives à l'opération. Note aussi la pression, la température, l'humidité, les KWH, etc.
- Remplace l'opérateur du centre de contrôle 2 lors d'absences planifiées lorsqu'elles sont prévues au calendrier
- Accomplit les tâches de maintenance préventive sur l'équipement, si nécessaire
- Accomplit les autres tâches connexes, si nécessaire
- Se tient informé, observe et met en pratique toutes les règles, règlements et protocoles relatifs à la sécurité

ANNEXE "F"

Hôpital Riverside d'Ottawa Horaire Mensuel des ingénieurs en poste de 12 heures

Month *Mai* Year *00* **Tout changement doit être initialisé par le gestionnaire du département.*

Jour	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M
Date	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Échange de quart																															
Roger Lesperance	D		N	N				D	D			N	N	N			D	D				N	N			D	D	D			N
Échange de quart																															
Richard Paradis		D	D	D				N	N			D	D	D			N	N				D	D			N	N	N			D
Échange de quart																															
Waclaw Tworzydlo	N	N			D	D	D			N	N				D	D			N	N	N			D	D				N	N	
Échange de quart																															
Gary Gogan	D	D			N	N	N			D	D				N	N			D	D	D			N	N				D	D	
Échange de quart																															
Relief Engineer																															

ANNEXE "G"

Protocole d'accord

entre

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
et sa section locale 4000
(le "Syndicat")**

et

**L'Hôpital d'Ottawa/The Ottawa Hospital
("l'Hôpital")**

Négociation – dossier MOL numéro 00-0411

Sous réserve de la ratification de cette entente par leurs mandataires respectifs, les parties s'entendent aux présentes sur ce qui suit en tant que règlement de toutes les questions entre elles aux fins d'inclure dans la convention collective signée entre elles :

1. Tous les taux horaires pour toutes les classifications d'emplois doivent être haussés rétroactivement comme suit :
 - (a) Avec effet le 1^{er} avril 1996, une hausse de 2 % de leur taux horaire,
 - (b) Avec effet le 1^{er} avril 1997, une hausse de 1 % de leur taux horaire,
 - (c) Avec effet le 29 septembre 1997, une hausse de 0,5 % de leur taux horaire,
 - (d) Avec effet le 1^{er} avril 1998, une hausse de 1 % de leur taux horaire,
 - (e) Avec effet le 29 septembre 1998, une hausse de 1 % de leur taux horaire,
 - (f) Avec effet le 1^{er} avril 1999, une hausse de 1 % de leur taux horaire,
 - (g) Avec effet le 29 septembre 1999, une hausse de 1 % de leur taux horaire, et,
 - (h) Avec effet le 29 septembre 2000, une hausse de 2 % de leur taux horaire.
2. Nonobstant le point 1, ci-dessus, les taux horaires des classifications d'emplois et des postes précédemment protégés par les dispositions de la convention collective ou des conventions collectives de la section locale 6 du SCIT échue(s) le 31 mars 1998, ne seront pas augmentés conformément à 1(a), (b) et (c).

3. Nonobstant le point 1, ci-dessus, les taux horaires des classifications d'emplois et des postes précédemment compris dans le champ d'application du prédécesseur, l'unité de négociation de la section locale 3997 du SCFP qui s'est joint au SCFP en mai 1997, ne seront pas augmentés conformément à 1(a) et (b) ci-dessus.
4. Nonobstant le point 1, ci-dessus, les taux horaires des classifications d'emplois et des postes précédemment protégés par les dispositions de la convention collective du SEFPO échu le 31 mars 1999, ne seront pas augmentés conformément à 1(a) à 1(e) ci-dessus.
5. Nonobstant numéro 1 ci-dessus, les taux horaires des classifications d'emplois et des postes précédemment protégés par les dispositions de la convention collective de la section locale 883 du SCFP et qui ont déjà été augmentés conformément à 1(a) à (g), ci-dessus, seront augmentés conformément à 1(h) ci-dessus seulement.
6. Les personnes employées et les anciens employés dont les taux horaires n'ont pas été augmentés correctement, conformément à la décision Mitchnik pour les personnes employées à faible revenu verront leur taux horaire augmenté conformément à 1(a) à 1(h), toutefois, les sommes forfaitaires payées à ces personnes après le 31 mars 1996 en lieu et place des taux horaires augmentés, conformément à la décision Mitchnik, seront déduites du montant de paye rétroactive à laquelle ces personnes ont droit en vertu de 1(a) à 1(h).
7. Avec effet le 16 décembre 1999, date à laquelle le SCFP émettait son avis de négocier, les taux horaires des classifications d'emplois et postes dont les tâches principales, les responsabilités et les exigences en matière de formation sont en substance les mêmes ou identiques et dont les taux horaires sont différents doivent être augmentés pour atteindre le taux horaire le plus élevé parmi eux.
8. Toutes les classifications d'emplois et les postes à l'exception de ceux décrits au point 7, ci-dessus seront évalués par un comité paritaire des évaluations d'emplois comprenant un nombre égal de personnes représentant le Syndicat et l'Hôpital. Ledit comité évaluera lesdites classifications d'emplois et postes en utilisant une version modifiée du programme d'évaluation du travail SKEW utilisé précédemment à l'Hôpital Civic, et établira la valeur relative desdites classifications d'emplois et postes en relation avec la valeur des classifications d'emplois et postes décrits au point 7. Toute(s) augmentation(s) du taux horaire doit être rétroactive au 16 décembre 1999. Le temps consacré à la participation aux réunions desdits comités doit être considéré comme du temps travaillé.
9. Au plus tard trente (30) jours suivant la date de ratification de cette entente, les parties doivent nommer leurs mandataires respectifs au conseil d'arbitrage et ces mandataires doivent s'entendre sur le choix d'une présidence du conseil d'arbitrage et réserver des dates pour l'audience de tout litige pouvant résulter

des points 7 et 8, ci-dessus, et de tout autre litige de mise en application pouvant découler de l'application de ce protocole d'accord. Ledit conseil doit être constitué conformément à la Loi sur les arbitrages des conflits de travail dans les hôpitaux et exercer les pouvoirs qui sont conférés au conseil dûment constitué en vertu de cette loi. Les parties doivent faire leur possible pour tenir des audiences devant ledit conseil au plus tard le 31 mai 2001 pour les litiges qui peuvent survenir à cause du point 7, ci-dessus, et au plus tard le 30 novembre 2001 pour les litiges qui peuvent survenir à cause du point 8, ci-dessus.

10. Toute augmentation du taux horaire en vertu des points 1 à 6, ci-dessus, doit être mise en application le jour de paye du 1^{er} décembre 2000.
11. Toute rétroactivité en vertu des points 1 à 6, ci-dessus, doit être payée aux personnes employées pour la période allant du 1^{er} avril 1999 au 1^{er} décembre 2000, le jour de la paye du 15 décembre 2000, par un paiement séparé accompagné d'une déclaration écrite portant sur la méthode de calcul, les sommes brutes payées et le montant des retenues salariales. Sous réserve des lois fédérales, les personnes employées auront le droit de prendre à l'avance les dispositions pour le transfert de toute rétroactivité dans un REER.

Toute rétroactivité pour la période qui précède le 1^{er} avril 1999 doit être payée au plus tard le 1^{er} octobre 2001 selon la méthode de paiement telle que précédemment décrite ci-dessus.

12. Une personne employée est seulement admissible à un paiement de rétroactivité tel que décrit dans le présent document si cette personne est employée en service actif par l'Hôpital le 2 octobre et est membre de l'unité de négociation du SCFP à cette date.
13. Au plus tard vingt et un (21) jours suivant la date de ratification de ce protocole d'accord, l'Hôpital doit fournir au Syndicat, à des fins de vérification de son exactitude, une copie de l'échelle de salaires comportant tous les taux horaires tels que décrits des points 1 à 6 et qui apparaîtront dans l'Échelle des salaires « A » de la convention collective. Il est entendu que ladite échelle de salaires doit être modifiée ultérieurement conformément aux points 7 et 8, ci-dessus, et qu'à ce moment-là l'Hôpital doit fournir au Syndicat une copie de l'échelle de salaires modifiée de la convention collective à des fins de vérification de son exactitude par le Syndicat. Il est entendu que tout litige portant sur l'exactitude de l'échelle de salaires et, ultérieurement, sur l'échelle ou les échelles de salaires modifiées doit être arbitralable devant le conseil constitué en vertu du point 9, ci-dessus.
14. Toute les dispositions annexées dans le présent protocole d'accord doivent entrer en vigueur le jour suivant la ratification et doivent être intégrées et constituer une partie du renouvellement de la convention collective devant être appliquée par les parties conformément à l'article L.2.14 annexé à cette entente.

Les parties s'entendent pour recommander la ratification de ce protocole d'accord par leurs mandataires respectifs au plus tard quatorze (14) jours après la date de signature de cette entente.

Toutes les modalités et conditions de cette entente devront être exécutoires et continues dans leur effet et devront se perpétuer d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties manifeste par écrit à l'autre partie sa volonté de négocier des modifications dans les quatre-vingt (90) jours qui précèdent la date d'expiration du 28 septembre 2001.

ANNEXE "H"

LOI SUR LES PROFESSIONS DE SANTÉ RÉGLEMENTÉES (LPSR)

Formulaire d'examen de la charge de travail

Les employés doivent remplir toutes les sections.

Date/heure de la situation en cause _____

Date de remise du formulaire à l'employeur _____

Site/emplacement _____ Département/unité _____

Genre de travail effectué _____

Nombre d'employés en fonction _____ Nombre habituel d'employés en fonction _____

Je/nous, le/les soussignés, crois/croyons qu'on m'a/nous a confié une tâche qui était excessive ou incompatible avec des soins de qualité aux patients et/ou qui a créé un environnement de travail non sécuritaire pour les raisons suivantes : (Veuillez donner une brève description du problème/de la tâche plus bas.)

Pour corriger ce problème, je recommande/nous recommandons :

Nom/titre du superviseur immédiat avisé :

Date/heure de remise de l'avis :

Réponse :

Signature de l'employé ou des employés et nom (s) en lettres moulées sur la ligne inférieure

Je ne suis pas/nous ne sommes pas d'accord avec le règlement de ma/notre préoccupation.

ANNEXE "I"

GRILLE DES SALAIRES

La grille des salaires sera annexée à la convention collective une fois achevée par les parties.

Augmentation des taux horaires:

1.5%	le 29 septembre, 2004
1.5%	le 1 ^{er} avril, 2005
1.5%	le 29 septembre, 2005
1.0%	le 1 ^{er} avril, 2006