

Convention collective

entre le

**Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba (SEGM)**

« Manitoba Government and General Employees' Union »

Section locale 372

et le

Centre de santé Saint-Boniface

du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2017

Table des matières

Préambule	1
Article 1 Reconnaissance	1
Article 2 Droits de gestion	3
Article 3 Interprétation.....	3
Article 4 Durée de la convention et rétroactivité.....	3
Article 5 Affaires syndicales	5
Article 6 Comité de consultation patronale-syndicale	7
Article 7 Mesures disciplinaires et accès aux dossiers du personnel	7
Article 8 Harcèlement et discrimination	8
Article 9 Milieu de travail respectueux.....	9
Article 10 Hygiène et sécurité du travail	10
Article 11 Salaires, augmentations et nouvelles catégories d'emploi.....	10
Article 12 Paiement en trop	11
Article 13 Avantages sociaux	12
Article 14 Prime de poste et prime de fin de semaine	14
Article 15 Heures de travail et horaires pour les postes de travail.....	14
Article 16 Heures supplémentaires	17
Article 17 Indemnité de déplacement	18
Article 18 Congé annuel.....	19
Article 19 Jours fériés	22
Article 20 Protection du revenu	24
Article 21 Indemnités de la Commission des accidents du travail et de la Société d'assurance publique du Manitoba.....	27
Article 22 Congé de décès.....	30
Article 23 Congé de parent	33
Article 24 Congé de citoyenneté.....	39
Article 25 Congé pour fonctions judiciaires	39
Article 26 Congé sans solde autorisé	40

Article 27	Réadaptation, retour au travail et accommodements raisonnables.....	41
Article 28	Intempéries.....	41
Article 29	Perfectionnement professionnel	41
Article 30	Prime de retraite	43
Article 31	Ancienneté.....	44
Article 32	Classement et reclassement	46
Article 33	Postes de durée déterminée	48
Article 34	Partage de poste	49
Article 35	Employées occupant plus d'un poste	50
Article 36	Emplois vacants, promotions, transferts et périodes d'essai.....	51
Article 37	Poste intérimaire	53
Article 38	Période probatoire.....	54
Article 39	Procédure de règlement des griefs	55
Article 40	Procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage.....	57
Article 41	Évaluation du rendement.....	59
Article 42	Employées à temps partiel.....	60
Article 43	Employées occasionnelles	65
Article 44	Effets personnels perdus ou endommagés.....	67
Article 45	Responsabilité civile et responsabilité du fait d'autrui	68
Article 46	Changements technologiques.....	69
Article 47	Licenciement.....	70
Article 48	Avis de démission ou de cessation d'emploi.....	73
Annexe A	– Échelles salariales.....	76
Annexe B	- Indemnité d'études	88
Protocole d'entente.....		89
	Objet : Rajustement salarial – Catégories d'emploi en soins infirmiers	89
Protocole d'entente.....		91
	Objet : Rajustement salarial – Catégories d'emploi professionnelles et techniques.....	91

Protocole d'entente.....	93
Objet : Perfectionnement professionnel.....	93
Protocole d'entente.....	94
Objet : Accroissement de la mobilité du personnel.....	94

* Toutes les modifications apparaissent en **gras**.

Table des matières alphabétique

Préambule	1
Article 5 Affaires syndicales	5
Article 31 Ancienneté	44
Article 13 Avantages sociaux	12
Article 48 Avis de démission ou de cessation d'emploi	73
Article 46 Changements technologiques.....	69
Article 32 Classement et reclassement	46
Article 6 Comité de consultation patronale-syndicale	7
Article 18 Congé annuel.....	19
Article 24 Congé de citoyenneté	39
Article 22 Congé de décès.....	30
Article 23 Congé de parent	33
Article 25 Congé pour fonctions judiciaires	39
Article 26 Congé sans solde autorisé	40
Article 2 Droits de gestion	3
Article 4 Durée de la convention et rétroactivité.....	3
Article 44 Effets personnels perdus ou endommagés.....	67
Article 36 Emplois vacants, promotions, transferts et périodes d'essai	51
Article 42 Employées à temps partiel.....	60
Article 43 Employées occasionnelles	65
Article 35 Employées occupant plus d'un poste	50
Article 41 Évaluation du rendement.....	59
Article 8 Harcèlement et discrimination	8
Article 15 Heures de travail et horaires pour les postes de travail.....	14
Article 16 Heures supplémentaires	17
Article 10 Hygiène et sécurité du travail	10
Article 17 Indemnité de déplacement	18

Article 21	Indemnités de la Commission des accidents du travail et de la Société d'assurance publique du Manitoba.....	27
Article 28	Intempéries.....	41
Article 3	Interprétation.....	3
Article 19	Jours fériés	22
Article 47	Licenciement	70
Article 7	Mesures disciplinaires et accès aux dossiers du personnel	7
Article 9	Milieu de travail respectueux.....	9
Article 12	Paiement en trop	11
Article 34	Partage de poste	49
Article 29	Perfectionnement professionnel	41
Article 38	Période probatoire	54
Article 37	Poste intérimaire	53
Article 33	Postes de durée déterminée	48
Article 14	Prime de poste et prime de fin de semaine	14
Article 30	Prime de retraite	43
Article 39	Procédure de règlement des griefs	55
Article 40	Procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage.....	57
Article 20	Protection du revenu	24
Article 27	Réadaptation, retour au travail et accommodements raisonnables.....	41
Article 1	Reconnaissance	1
Article 45	Responsabilité civile et responsabilité du fait d'autrui	68
Article 11	Salaires, augmentations et nouvelles catégories d'emploi.....	10
Annexe A	Échelles salariales	76
Annexe B	Indemnité d'études	77
	Protocole d'entente.....	78
	Objet : Rajustement salarial – Catégories d'emploi en soins infirmiers	
	Protocole d'entente.....	80

Objet : Rajustement salarial – Catégories d’emploi professionnelles et techniques	
Protocole d’entente.....	82
Objet : Perfectionnement professionnel	
Protocole d’entente.....	83
Objet : Accroissement de la mobilité du personnel	

* Toutes les modifications apparaissent en **gras**.

Préambule

Attendu que les deux parties à la présente convention collective, soit les employées membres du Manitoba Government and General Employees' Union (« Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et des employés généraux au Manitoba ») et l'employeur, le Centre de santé Saint-Boniface, souhaitent maintenir des relations de travail harmonieuses et offrir des soins de santé de meilleure qualité à leurs clients;

Attendu que les deux parties reconnaissent la valeur intrinsèque d'un travail d'équipe pour mieux servir les clients et la valeur positive d'un dialogue et d'une négociation équitable en matière de conditions de travail;

Attendu que le syndicat et l'employeur, dont les membres fondateurs sont le président-directeur général de la Société franco-manitobaine, le recteur du Collège universitaire de Saint-Boniface et le directeur général de la Corporation catholique de la santé du Manitoba, reconnaissent le français comme la langue de travail tant au sein du conseil d'administration que dans ses activités internes, ainsi que le besoin de répondre au mandat du Centre d'offrir un service dans les deux langues officielles du Canada;

Le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et des employés généraux au Manitoba et le Centre de santé Saint-Boniface conviennent d'accepter ce qui suit.

Article 1 Reconnaissance

1.01 Le Centre de santé Saint-Boniface Inc. (« l'employeur ») reconnaît que le Manitoba Government and General Employees' Union (« Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et des employés généraux au Manitoba ») (le « syndicat ») est le seul et unique agent négociateur de l'ensemble des employées visées par le certificat d'accréditation no MLB-6476. Sans limiter la portée de ce qui précède, l'employeur et le syndicat reconnaissent que les employées suivantes sont visées par le certificat d'accréditation no MLB-6476 :

Toutes les employées du Centre de santé Saint-Boniface Inc., à l'exception de la directrice générale, de la chef des programmes et des opérations, de la chef d'équipe du centre d'appel Health Links-Info Santé, de la coordonnatrice des programmes, de la directrice générale adjointe et de l'adjointe administrative, ainsi que des personnes exclues par la loi.

1.02 Aucune autre entente

Aucune employée ne peut signer, ou être autorisée à signer, un contrat individuel de travail oral ou écrit avec l'employeur qui entre en conflit avec les dispositions de la présente convention.

1.03 Travail de l'unité de négociation

Les personnes dont les postes rémunérés ou non ne font pas partie de l'unité de négociation ne peuvent occuper aucun poste qui fait partie de l'unité de négociation ou accomplir des tâches assignées à de tels postes, sauf pour les cas mutuellement convenus par les parties, ou en cas de formation, d'urgence ou de pénurie temporaire de personnel, ou pour permettre aux employées qui ne font pas partie de l'unité de négociation de conserver leurs compétences.

1.04 Exclusions des dispositions de la convention collective

En cas de différend entre l'employeur et le syndicat au sujet de l'admissibilité d'une personne au titre d'employée aux termes de la *Loi sur les relations du travail* du Manitoba et de son inclusion dans les syndiqués visés par la présente convention, l'une ou l'autre partie, ou les deux, peut renvoyer la question à la Commission du travail du Manitoba à des fins de décision. Si la Commission des relations du travail décide qu'une telle personne est une employée aux termes de la *Loi sur les relations du travail* du Manitoba et qu'elle doit être incluse dans les syndiqués visés par la présente convention, l'employeur et le syndicat conviennent de se réunir sans délai pour négocier la catégorie et la grille salariale de cette employée afin qu'il soit régi par la présente convention. Si l'employeur et le syndicat ne peuvent s'entendre sur la catégorie ou la grille salariale de l'employée, l'une ou l'autre partie, ou les deux, peut renvoyer la question à l'arbitrage.

Article 2 Droits de gestion

- 2.01** Le syndicat reconnaît à l'employeur, sauf disposition contraire de la présente convention, le droit exclusif d'exercer ses fonctions de gestion, aux termes desquelles l'employeur doit avoir, entre autres, le droit de maintenir l'efficacité et la qualité des soins prodigués aux clients, le droit de diriger le travail de ses employées, le droit de les embaucher, de les classer, de leur assigner des postes et de les promouvoir, le droit de déterminer la nature du travail et le nombre d'employées, le droit de rétrograder, discipliner, suspendre, licencier et libérer les employées pour des motifs valables, ainsi que le droit d'élaborer, de modifier et d'appliquer des règlements d'une manière équitable et conforme aux conditions de la présente convention.
- 2.02** Lorsqu'il applique la présente convention, l'employeur est tenu d'agir de façon raisonnable, juste, de bonne foi et de manière compatible avec la convention prise dans son ensemble.

Article 3 Interprétation

- 3.01** Dans la présente convention, le féminin s'entend aussi du masculin.
- 3.02** Lorsque le contexte l'exige le singulier comprend le pluriel.

Article 4 Durée de la convention et rétroactivité

- 4.01** La présente convention entre en vigueur le 1er avril **2012** et continue à lier les parties jusqu'au 31 mars **2017**. Elle demeurera en vigueur d'une année à l'autre après cette date jusqu'à ce que l'une ou l'autre partie envoie un avis écrit de négocier le renouvellement de la convention ou un avis de révision ou de renouvellement de la convention en conformité avec les dispositions du paragraphe 4.02 de la présente convention. Pendant la période nécessaire pour négocier un renouvellement ou pour réviser ou renouveler la présente convention, cette dernière doit demeurer en vigueur sans être modifiée.
- 4.02** Si l'une ou l'autre partie à la présente convention souhaite proposer des modifications à cette dernière, elle doit envoyer un avis écrit à l'autre partie au

plus tôt quatre-vingt-dix (90) jours civils et au plus tard trente (30) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention. Dans les trente (30) jours civils qui suivent la réception de l'avis, les parties doivent se réunir pour échanger des propositions et entreprendre des négociations pour la révision et le renouvellement de la présente convention. Les délais indiqués peuvent être modifiés par une entente conclue par les parties.

4.03 Tout ajout à la convention antérieure ou toute modification, suppression ou révision de celle-ci qui est reflété dans la présente convention entre en vigueur le premier jour de la période de paie à la quinzaine qui suit la date de signature de la présente convention, sauf dispositions contraires.

4.04 Tout redressement rétroactif de la paie pour la période écoulée entre l'expiration de la convention antérieure et la date de signature de la présente convention s'applique aux personnes suivantes :

(a) aux employées qui travaillent au Centre de santé à la date de signature de la présente convention;

Sur soumission d'une demande écrite à l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent la date de ratification...

(b) aux employées qui ont pris leur retraite ou qui sont décédées pendant la période indiquée ci-dessus;

(c) aux employées qui ont été licenciées ou qui ont démissionné pendant la période indiquée ci-dessus;

(d) aux employées nommées pour une période déterminée qui quittent leur emploi à la fin de la période établie ou après le parachèvement des tâches particulières pour lesquelles elles ont été embauchées.

4.05 Pendant la durée de la présente convention, le syndicat ne peut ni déclarer, ni autoriser une grève des employées, l'employeur ne peut ni déclarer, ni provoquer un lock-out des employées, et aucune employée comprise dans l'unité de négociation ne peut faire la grève.

Article 5 Affaires syndicales

- 5.01** À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur chaque paie de toutes les employées de l'unité de négociation, y compris les employées temporaires et les employées à temps partiel, les cotisations syndicales mensuelles établies par le syndicat.
- 5.02** Aux fins de l'application du paragraphe 5.01 et pour des raisons pratiques, les retenues à effectuer sur la paie de l'employée commencent à la première période de paie.
- 5.03** Selon les directives du syndicat, l'employeur doit faire parvenir à celui-ci, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois qui suit celui pour lequel les retenues ont été effectuées, le montant des cotisations perçues, ainsi qu'une liste des employées cotisantes, indiquant leur nom, leur statut et le montant de la cotisation de chacune des employées.
- 5.04** Le syndicat doit envoyer à l'employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours civils avant toute modification du montant des cotisations syndicales qu'il est convenu de retenir pour chaque employée, conformément aux dispositions du paragraphe 5.01.
- 5.05** Le syndicat convient d'indemniser l'employeur de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas d'une erreur de l'employeur dans le montant des cotisations déduites.

Lorsqu'une telle erreur se traduit pour l'employée par un retard dans la retenue de ses cotisations, le recouvrement doit s'effectuer toutes les deux (2) semaines par une retenue supplémentaire d'un montant n'excédant pas la retenue établie pour une période de paie de deux (2) semaines, jusqu'à ce que l'arriéré soit recouvré intégralement. Lorsqu'une erreur entraîne une retenue excédentaire et que le montant n'a pas été versé au syndicat, l'employeur doit rembourser à l'employée le montant de la retenue excédentaire. Cette retenue excédentaire est remboursée normalement pendant le mois au cours duquel la retenue excédentaire et le défaut d'en faire remise au syndicat ont été constatés.

- 5.06** L'employeur doit mettre à la disposition du syndicat l'espace nécessaire pour installer le tableau d'affichage du syndicat. Ce tableau est utilisé pour l'affichage d'avis dûment signés et autorisés par le syndicat. L'employeur se réserve le droit d'enlever toute affiche qui porte préjudice à sa réputation et qui n'adhère pas au fait français du Centre de santé.
- 5.07** Toute employée qui agit comme déléguée syndicale ou qui dépose un grief a le droit de s'absenter du travail sans perte de salaire afin de rencontrer l'employeur dans le cadre de la procédure de griefs, pour mener des négociations ou de diriger un comité conjoint stipulé dans la présente convention. L'employeur doit libérer un maximum de deux (2) employées (p. ex., l'employée qui dépose le grief, la déléguée syndicale) sans perte de salaire pour de telles rencontres.
- 5.08** Sous réserve d'un préavis d'au moins trois (3) semaines et en fonction des exigences opérationnelles de l'organisme, l'employeur doit accorder des autorisations d'absence sans perte de salaire à des employées et aux membres de l'exécutif local pour leur permettre de préparer les propositions de négociation (un maximum de deux (2) jours) ou d'assister à des congrès, à des stages de formation et à des colloques organisés par le syndicat. Le syndicat doit rembourser à l'employeur le montant intégral des salaires, des avantages sociaux et des frais connexes payés pour ces absences autorisées.
- 5.09** Les nouvelles employées de l'unité de négociation doivent bénéficier d'une séance d'orientation de quinze (15) minutes offerte par un membre de l'exécutif syndical au cours des deux premières semaines de travail.
- 5.10** L'employeur et le syndicat conviennent de ne pas pratiquer eux-mêmes et de ne pas tolérer de la part de leurs représentants ou de leurs membres aucune intimidation, discrimination, ingérence, restriction ou contrainte à l'égard d'une employée du fait qu'elle est syndiquée ou non, qu'elle participe ou non aux activités syndicales, ou qu'elle exerce un droit en vertu de la présente convention ou des mesures législatives applicables en matière de relations de travail.

Article 6 Comité de consultation patronale-syndicale

6.01 L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer à l'établissement d'un comité de consultation patronale-syndicale. Ce comité est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Le comité vise entre autres les objectifs suivants :

- (a) promouvoir l'amélioration de la compréhension et de la confiance entre les employées et l'employeur; et
- (b) discuter de toute question d'intérêt pour les parties.

6.02 Consultations au cours de la durée de la convention collective

Au cours de la durée de la présente convention ou avant qu'elle expire, les parties doivent, à la demande de l'une ou l'autre d'entre elles, se réunir au moins une (1) fois tous les quatre (4) mois afin de discuter des questions relatives au lieu de travail qui touchent les parties à la présente convention ou toute employée qu'elle lie.

6.03 Le montant du salaire de base ou une période d'absence autorisée équivalente, en garantissant un minimum d'une (1) heure aux employées qui ne sont pas de service, doit être accordé aux employées nommées par le syndicat pour participer aux réunions du comité de consultation patronale-syndicale et de tout autre comité paritaire créé par une entente du syndicat et de l'employeur, aux termes de laquelle le syndicat doit nommer des représentants.

Article 7 Mesures disciplinaires et accès aux dossiers du personnel

7.01 L'employeur ne peut imposer des mesures disciplinaires à une employée sans motif valable.

7.02 L'employeur peut tenir une audience avec une employée avant de prendre la décision de la suspendre ou de la congédier. L'employée sera informée de son droit d'être accompagnée par un représentant syndical par son superviseur.

- 7.03** Si l'employeur impose des mesures disciplinaires, il doit indiquer par écrit à l'employée visée la mesure disciplinaire adoptée et les circonstances ou les actions qui ont rendu nécessaire l'imposition de la mesure disciplinaire. L'employée doit signer une copie du document pertinent pour en accuser la réception. L'employée et le syndicat reçoivent chacun une copie du document.
- 7.04** Si une employée est congédiée pour un motif valable, l'employeur n'est pas tenu à envoyer un préavis ou à offrir un paiement en cas d'absence de préavis.
- 7.05** Si une employée le demande par écrit, le dossier du personnel de cette dernière doit être mis à sa disposition ou à la disposition de sa représentante afin qu'elle puisse l'examiner entièrement dans les sept (7) jours civils qui suivent la réception de la demande. Un tel examen doit avoir lieu en présence d'un représentant de l'employeur. L'employée a l'option d'être accompagnée par un représentant.
- 7.06** Tout employée peut demander une copie de documents particuliers qui sont consignés à son dossier du personnel.

Article 8 Harcèlement et discrimination

- 8.01** Les parties conviennent qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ou contrainte ni qu'aucun harcèlement ne doit être exercé ni pratiqué à l'égard de toute employée pour les motifs suivants :
- (a) l'ascendance, y compris la couleur et les races identifiables;**
 - (b) la nationalité ou l'origine nationale;**
 - (c) le milieu ou l'origine ethnique;**
 - (d) la religion ou la croyance ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses;**
 - (e) l'âge;**

- (f) le sexe, y compris les caractéristiques ou les situations fondées sur le sexe d'une personne telles que la grossesse, la possibilité de grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse;
- (g) l'identité sexuelle;
- (h) l'orientation sexuelle;
- (i) l'état matrimonial ou le statut familial;
- (j) la source de revenu;
- (k) les convictions politiques, associations politiques ou activités politiques;
- (l) les incapacités physiques ou mentales ou les caractéristiques ou les situations connexes, y compris le besoin d'un animal d'assistance, une chaise roulante ou tout autre appareil, orthèse ou prothèse;
- (m) les désavantages sociaux.

sauf comme il est prévu au Code des droits de la personne du Manitoba.

- 8.02** L'employeur et le syndicat conviennent qu'aucune forme de harcèlement ne doit être tolérée dans le milieu de travail et ils conviennent également de collaborer pour reconnaître et traiter de tels problèmes lorsqu'ils surviennent. Les situations qui visent des incidents de harcèlement sexuel doivent être traitées de manière strictement confidentielle par l'employeur et le syndicat.

Article 9 Milieu de travail respectueux

- 9.01** L'employeur et le syndicat conviennent que toutes les employées ont droit à un milieu de travail respectueux et sécuritaire, qui soit exempt de discrimination, de harcèlement et de violence.

- 9.02** On encourage les employées à examiner la politique sur le respect en milieu de travail que contient le manuel des politiques visant les employées. Si l'employeur modifie la politique, il doit fournir une copie de la politique modifiée au syndicat avant sa mise en œuvre.

Article 10 Hygiène et sécurité du travail

- 10.01** Les parties à la présente convention soutiennent l'importance d'un milieu de travail sécuritaire pour les employées. Les parties doivent collaborer pour reconnaître et résoudre les problèmes d'hygiène et de sécurité du travail.
- 10.02** Conformément à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, l'employeur accepte d'adopter des dispositions raisonnables et adéquates pour le maintien de normes élevées de santé et de sécurité au travail, de fournir aux employées l'équipement de protection individuel et de sécurité dont elles ont besoin et d'installer tous les dispositifs de sécurité nécessaires.
- 10.03** Le comité de la sécurité et de la santé au travail doit intégrer des représentants du syndicat en vue d'assurer la santé et la sécurité des employées dans le milieu de travail et de cerner les risques pour la santé et la sécurité.
- 10.04** **À la demande d'une employée, l'employeur fournira, a aucun frais pour l'employée, le vaccin d'hépatite B pour le personnel en contact de liquide biologique.**

Article 11 Salaires, augmentations et nouvelles catégories d'emploi

- 11.01** Les employées doivent être rémunérées en conformité avec les taux horaires indiqués à l'annexe « A » ci-jointe, qui fait partie de la présente convention.
- 11.02** Les augmentations indiquées à l'annexe « A » doivent être accordées sur une base annuelle et entrer en vigueur le premier jour de la période de paie qui suit la date d'anniversaire d'emploi de l'employée, ou à une autre date conforme aux conditions générales de la présente convention. Cette dernière date a la préséance sur la première. Pour une raison valable et sur la base d'une évaluation écrite du rendement d'une employée qui est fondée sur une

discussion antérieure avec cette dernière, l'employeur peut retirer une augmentation, sous réserve d'une révision qui doit avoir lieu au plus tard trois (3) mois après la date du retrait de l'augmentation.

- 11.03** Si une employée prend un congé sans solde, la date à laquelle cette dernière doit recevoir une augmentation doit être reportée d'un (1) mois pour chaque mois complet de congé de l'employée.
- 11.04** Pendant la durée de la présente convention, les modifications apportées à l'annexe « A » qui résultent de l'inscription d'une nouvelle catégorie d'emploi doivent être déterminées dans le cadre de négociations entre les parties.

Article 12 Paiement en trop

- 12.01** L'employeur ne peut pas déduire des montants des salaires à moins d'y être autorisé par la loi, par une ordonnance d'un tribunal, par une décision arbitrale, par la présente convention ou par le syndicat, ou à moins de corriger une erreur de paiement en trop commise de bonne foi. Si une erreur a été commise de bonne foi, l'employeur doit avoir le droit de recouvrer le montant de tout paiement en trop pour une période maximale de douze (12) mois qui précède la date de la découverte de l'erreur, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :
- (a) une fois que l'erreur a été découverte, l'employeur doit fournir à l'employée concernée et au syndicat, dans les plus brefs délais possible, un avis et une ventilation détaillée de l'erreur;
 - (b) le recouvrement proposé du paiement en trop doit s'effectuer de la manière la plus équitable et raisonnable possible; et,
 - (c) le recouvrement proposé doit être effectué au cours d'une période qui ne peut être plus courte que la période du paiement en trop, sauf si l'employeur et l'employée s'entendent autrement.

Si l'employée prend sa retraite ou quitte son emploi avant que l'employeur soit en mesure de recouvrer complètement un paiement en trop, tel que

précisé dans le présent article, l'employeur doit avoir droit au recouvrement complet du paiement en trop au moment de la retraite ou de la cessation d'emploi de l'employée et à une réduction appropriée de tout paiement qui peut être dû à l'employée afin de recouvrer un paiement en trop.

Article 13 Avantages sociaux

13.01 La participation au régime de retraite collectif, au régime collectif d'assurance- maladie, d'assurance-invalidité et de réadaptation, au régime d'assurance dentaire et au régime collectif d'assurance-vie des régimes HEBP constitue une condition d'emploi pour toute employée pourvu que celle-ci satisfasse aux exigences de chaque régime. Les dispositions de chaque régime sont celles déterminées par les fiduciaires des régimes indiqués ci-dessus et figurent dans le libellé des régimes respectifs ainsi que dans les règles et règlements des régimes HEBP.

13.02 Régime d'assurance dentaire

Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention, le régime d'assurance dentaire des régimes HEBP est offert à frais partagés sur une base d'égalité (les deux parties paient chacune 50 % des primes).

13.03 (a) L'employeur convient de participer au régime d'assurance-invalidité et de réadaptation des régimes HEBP. Les niveaux de prestations sont ceux stipulés dans le régime d'assurance-invalidité et de réadaptation. L'employeur paie la prime du régime d'assurance-invalidité et de réadaptation jusqu'à un maximum de 2,3 % du salaire de base.

Les parties conviennent que les crédits de protection du revenu et les indemnités de la Commission des accidents du travail sont utilisés, s'il y a lieu, pour compenser le délai de carence. Après le délai de carence et sous réserve de l'approbation par les régimes HEBP de la demande de prestations d'assurance-invalidité et de

réadaptation de l'employée, l'employée peut commencer à toucher des prestations d'invalidité. Il est entendu que le délai de carence du régime d'assurance-invalidité et de réadaptation est de cent dix-neuf (119) jours civils. L'employée peut demander des prestations de protection du revenu pour la période qui ne dépasse pas le délai de carence, et le paiement de crédits de protection du revenu accumulés durant le délai de carence représente le montant de protection du revenu maximum accessible à l'employée sans égard à la dispense de demande d'assurance-invalidité et de réadaptation ou au statut de la demande d'assurance-invalidité et de réadaptation le 120^e jour civil. L'employée ne peut recourir à la protection du revenu après la date d'expiration de la garantie d'assurance-invalidité et de réadaptation.

- (b) L'employée qui s'est absentée pendant quatre semaines consécutives pour raison de maladie doit remplir tous les formulaires requis et soumettre une demande de prestations aux termes du régime d'assurance-invalidité et de réadaptation des régimes HEBP. L'employeur et le syndicat sont disposés à aider l'employée qui en fait la demande à remplir les formulaires et à soumettre la demande.
- (c) Sous réserve des dispositions du paragraphe 2,
 - (i) si l'employée n'a pas suffisamment de crédits de protection du revenu accumulés pour couvrir les 119 jours civils du délai de carence, ou
 - (ii) si sa demande d'assurance-invalidité et de réadaptation n'a pas été approuvée à la fin du délai de carence,

L'employeur verse les primes des régimes d'assurance-invalidité et de réadaptation, d'assurance-maladie et d'assurance dentaire pour toute portion du délai de carence pour laquelle l'employée ne reçoit pas de paiement de protection du revenu ou pour la période comprise entre la

fin du délai de carence et la date de décision finale relative à la demande d'assurance-invalidité et de réadaptation de l'employée.

Article 14 Prime de poste et prime de fin de semaine

- 14.01** Toute employée dont la majorité de ses heures travaillées pendant toute période de travail s'étale entre 16 heures et minuit doit bénéficier d'une prime de poste de soirée d'un dollar (1 \$) par heure travaillée pendant sa période de travail.
- 14.02** Toute employée dont la majorité de ses heures travaillées pendant toute période de travail s'étale entre minuit et une minute et 8 heures doit bénéficier d'une prime de poste de nuit d'un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) par heure travaillée pendant sa période de travail. **Cette prime augmentera à un dollar et quatre-vingt-dix cents (1,90 \$) par heure le 1 avril 2016 et deux dollars et cinq cents (2,05 \$) par heure le 1 octobre 2016.**
- 14.03** Une prime de fin de semaine d'un dollar et trente-cinq cents (1,35 \$) l'heure doit être payée à toute employée pour toutes les heures travaillées pendant une période de travail si la majorité des heures travaillées s'étale entre minuit et une minute le samedi et minuit le dimanche qui suit. **Cette prime augmentera à un dollar et cinquante cents (1,50 \$) par heure le 1 avril 2016 et un dollar et soixante-cinq cents (1,65 \$) par heure le 1 octobre 2016.**
- 14.04** La prime de poste et la prime de fin de semaine ne sont pas versées lorsqu'une employée bénéficie du taux des heures supplémentaires.

Article 15 Heures de travail et horaires pour les postes de travail

- 15.01** Les périodes de travail normales des employées à temps plein sont les suivantes :
- (a) sept heures et trois quarts (7,75) par jour, à l'exclusion des périodes de repas, mais en incluant les périodes de repos;

- (b) trente-huit heures et trois quarts (38,75) par semaine;
- (c) soixante-dix-sept heures et demie (77,5) aux deux semaines.

15.02 Les employées ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes et à une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes par jour, dans un endroit éloigné du poste de travail et à des heures déterminées par le superviseur immédiat de l'employée.

- (a) Les employées qui travaillent plus de trois (3) heures et moins de cinq (5) heures ont droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes au moment fixé par l'employeur. Les périodes de repos commencent au plus tôt une (1) heure après le début du quart travail, sauf entente mutuelle entre l'employée et l'employeur.**
- (b) Les employées qui travaillent plus de cinq (5) heures et moins de sept (7) heures ont droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes et à une période de repas non rémunérée d'au moins trente (30) minutes aux moments fixés par l'employeur.**
- (c) Les employées qui travaillent entre sept (7) heures et sept heures et trois quarts (7,75) ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes et à une période de repas non rémunérée d'au moins trente (30) minutes aux moments fixés par l'employeur. Les périodes de repas sont prises au plus tôt trois (3) heures après le début du quart de travail et se terminent au plus tard cinq (5) heures après le début du quart de travail, sauf entente mutuelle entre l'employeur et l'employée.**

15.03 Les employées à temps plein doivent bénéficier de deux (2) jours de congé consécutifs chaque semaine.

15.04 Le présent article ne doit pas empêcher l'adoption d'heures de travail hebdomadaires ou à la quinzaine modifiées par entente mutuelle entre l'employeur et le syndicat. Une telle entente doit prendre la forme d'un protocole d'entente joint et intégré à la présente convention collective.

- 15.05** L'horaire pour les postes de travail du service Health Links-Info Santé, qui doit couvrir une période minimale de six (6) semaines, doit être affiché au moins deux (2) semaines avant le début de la période prévue. L'employeur et le syndicat conviennent qu'il faut afficher un horaire de six (6) semaines en tout temps. Les périodes de travail indiquées pour l'horaire de six (6) semaines ne doivent pas être modifiées après l'affichage de l'horaire, sauf par une entente entre les employées concernées et l'employeur. Toute demande de jours non ouvrables particuliers doit être soumise par écrit au moins deux (2) semaines avant l'affichage de l'horaire. La demande sera accordée si l'employeur juge que la situation le permet. Toute demande d'échange des périodes de travail affichées ou d'une partie de celles-ci doit également être soumise par écrit et cosignée par l'employée prête à échanger des périodes de travail avec le demandeur. Dans la mesure du possible, tous les échanges de périodes de travail affichées doivent être complétés pendant la période de l'horaire affiché.
- 15.06** Si l'employeur demande à une employée d'arriver au travail dans l'heure qui suit le début d'une période de travail et que l'employée se présente au travail dans l'heure qui suit le début d'une période de travail, elle a droit à un salaire pour la période de travail complète. Dans de tels cas, les heures prévues de la période de travail ne doivent pas être prolongées pour correspondre à une période de travail complète.
- 15.07** Toute modification des heures ou des jours de travail existants ne doit être apportée qu'après une consultation constructive avec l'employée ou les employées visées par la modification et avec le syndicat. Une consultation constructive doit comprendre les étapes suivantes :
- (a) L'employeur rencontre l'employée ou les employées visées et un représentant du syndicat pour discuter de la modification proposée. La rencontre a pour objectif d'obtenir l'accord de la majorité des employées visées.
 - (b) S'il n'est pas possible d'obtenir l'accord de la majorité des employées visées, le syndicat et les employées visées doivent, dans les dix (10) jours

ouvrables qui suivent, avoir la possibilité d'examiner des propositions de rechange et de les soumettre à l'employeur à des fins d'examen.

- (c) Si après l'examen des propositions de rechange, l'employeur planifie toujours d'apporter la modification originale, l'employée ou les employées visées et le syndicat doivent bénéficier d'un préavis écrit d'au moins soixante (60) jours.

Article 16 Heures supplémentaires

- 16.01** Aucune employée n'est obligée de modifier ses heures de travail prévues pour compenser des heures supplémentaires travaillées.
- 16.02** Aux termes d'une entente avec l'employeur, une employée peut bénéficier d'un congé compensatoire équivalent au paiement des heures supplémentaires auquel elle aurait droit.
- 16.03** Les heures supplémentaires doivent correspondre aux heures travaillées autorisées qui s'ajoutent aux heures normales de travail établies aux termes du paragraphe 15.01.

L'employeur doit s'efforcer d'assigner les heures supplémentaires aussi équitablement que possible aux employées qualifiées pour effectuer le travail.

- 16.04** (a) Les employées doivent recevoir leur taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les trois (3) premières heures supplémentaires autorisées au cours d'une même journée.
- (b) Les employées doivent recevoir leur taux de salaire normal majoré de cent pour cent (100 %) pour les heures supplémentaires autorisées qui dépassent une période de trois (3) heures au cours d'une même journée.
- (c) Les heures supplémentaires travaillées par des employées à temps plein au cours de tout jour de congé prévu doivent être rémunérées au taux de salaire normal majoré de cent pour cent (100 %).

(d) Toutes les heures supplémentaires travaillées lors d'un jour férié doivent être rémunérées au taux de salaire normal majoré de cent cinquante pour cent (150 %).

16.05 Aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires, toute employée qui est absente du travail en raison d'un congé payé au cours de sa semaine de travail prévue doit être considérée comme si elle avait travaillé pendant ses heures normales de travail au cours de sa période d'absence.

16.06 Toute employée rappelée au travail doit être rémunérée pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux des heures supplémentaires applicable, pourvu que les heures supplémentaires travaillées par l'employée ne soient pas contiguës à sa journée normale de travail. Toute employée rappelée au travail dans les trois (3) heures qui suivent le début de sa prochaine période de travail doit être rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable pour la période entre le début de sa période de travail et le début de sa prochaine période de travail.

16.07 Toute employée qui travaille pendant au moins trois (3) heures supplémentaires consécutives imprévues qui sont contiguës à sa journée normale de travail a droit à une indemnité de repas de huit dollars (8 \$).

Article 17 Indemnité de déplacement

17.01 Si l'employeur exige qu'une employée utilise son véhicule privé et qu'il l'autorise à le faire pour les activités de l'employeur, il faut procéder comme suit :

(a) L'employée doit bénéficier du remboursement des frais de tous ses déplacements autorisés en conformité avec les taux par kilomètre établis par le gouvernement du Manitoba.

Il est entendu que toute augmentation des taux par kilomètre doit être mise en oeuvre aussi rapidement qu'il est raisonnablement possible, avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur des taux par kilomètre du gouvernement du Manitoba.

(b) L'employée doit bénéficier du remboursement de tous ses frais de stationnement encourus à l'extérieur du lieu de travail dans le cours de ses activités autorisées.

17.02 Les employées autorisées à utiliser les transports en commun dans l'exercice de leurs fonctions doivent bénéficier du remboursement des frais encourus à cette fin.

Article 18 Congé annuel

18.01 Sauf convention contraire de l'employeur et de l'employée, l'employeur doit offrir des journées de congé annuel consécutives en reconnaissant que sept (7) jours civils constituent une (1) semaine de congé annuel. L'employée a le droit de demander que le début de son congé tombe une journée particulière de la semaine.

L'année d'acquisition des congés s'étend du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

De façon générale, l'employeur ne doit généralement pas demander aux employées de travailler pendant une période de congé annuel.

18.02 Une employée à temps plein qui a accumulé moins d'un (1) an d'emploi continu à la date de clôture indiquée au paragraphe 18.01 ci-dessus doit bénéficier d'un congé annuel fondé sur un pourcentage des heures travaillées. Sauf si l'employeur et le syndicat s'entendent autrement, l'employeur n'est pas obligé d'autoriser une employée à prendre un congé annuel acquis jusqu'à ce que l'employée ait accumulé six (6) mois de service. Sur demande, une telle employée peut bénéficier d'un congé autorisé suffisant pour compléter toute semaine de congé partielle.

18.03 Les congés annuels doivent être acquis comme suit :

- trois (3) semaines de congé annuel pour la première (1^{re}) année de service et les années subséquentes;

- quatre (4) semaines de congé annuel pour la quatrième (4e) année de service et les années subséquentes;
- cinq (5) semaines de congé annuel pour la onzième (11e) année de service et les années subséquentes;
- six (6) semaines de congé annuel pour la vingt et unième (21e) année de service et les années subséquentes.

Les employées occasionnelles doivent recevoir une paie de vacances équivalant à 6 % de leur salaire.

18.04 En reconnaissance de ses états de service, toute employée à temps plein doit bénéficier d'une semaine de vacances additionnelle (5 jours) après avoir accumulé vingt (20) ans de service continu et à chaque cinquième (5e) anniversaire d'emploi subséquent (25 ans, 30 ans, 35 ans, 40 ans, etc.). La semaine de vacances additionnelle doit être accordée au cours de l'année d'acquisition des congés où la date d'anniversaire tombe et les jours de vacances additionnels ne sont pas cumulatifs.

Les employées à temps partiel ont droit à une partie proportionnelle des jours de vacances additionnels fondée sur la comparaison de leurs années de service et des années de service des employées à temps plein.

18.05 Au moment de sa cessation d'emploi, une employée est admissible à un paiement au lieu d'un congé annuel acquis, mais non pris, selon les pourcentages suivants du salaire normal gagné pendant la période où des jours de congé ont été acquis, mais non pris :

- trois (3) semaines de congé annuel : 6 % du salaire de base;
- quatre (4) semaines de congé annuel : 8 % du salaire de base;
- cinq (5) semaines de congé annuel : 10 % du salaire de base;
- six (6) semaines de congé annuel : 12 % du salaire de base.

18.06 L'employeur doit afficher une liste préliminaire des employées ayant droit à un congé annuel au plus tard deux (2) mois avant le 1er avril. Les employées doivent indiquer leurs préférences en matière de dates de congé dans les trente (30) jours civils qui suivent l'affichage de la liste préliminaire.

Toute employée qui omet d'indiquer son choix de dates de congé dans les trente (30) jours civils indiqués perd sa préférence en matière de dates de congé si d'autres employées ont indiqué la même préférence.

18.07 L'employeur doit afficher un calendrier approuvé des congés annuels au moins une (1) semaine avant le 1er avril. L'employeur doit tenir dûment compte des préférences des employées et des circonstances individuelles, y compris l'ancienneté, et aucun horaire de congé ne doit être modifié à moins d'une entente conclue entre l'employeur et l'employée.

18.08 Les employées doivent avoir la possibilité de demander des périodes de congé annuel restantes qui ne sont pas inscrites sur le calendrier des congés au plus tard le 15 novembre de chaque année. Les périodes de congé doivent être accordées dans l'ordre où les demandes ont été présentées. Toute période de congé qui n'est pas demandée au 15 novembre peut être inscrite sur le calendrier des congés annuels à la discrétion de l'employeur. Au plus tard le 1er novembre de chaque année, l'employeur doit afficher un avis dans un ou des endroits bien en vue pour indiquer aux employées qu'elles doivent demander l'inscription sur le calendrier des congés de leurs jours de congé annuel restants.

18.09 L'employeur peut autoriser une employée à diviser son congé annuel en deux (2) périodes et plus.

En raison des exigences opérationnelles, l'employeur peut exiger qu'une employée divise son congé annuel en deux (2) périodes et plus. De telles périodes ne doivent normalement pas être inférieures à deux (2) semaines.

18.10 Les jours de congé acquis au cours de toute année d'acquisition des congés doivent être pris au cours de l'année d'acquisition des congés suivante, sauf convention contraire de l'employeur et de l'employée.

- 18.11** Tout échange des périodes de congé annuel inscrites sur le calendrier des congés annuels doit être approuvé par toutes les autres employées concernées et soumis par écrit à l'approbation de l'employeur.
- 18.12** Si une employée est hospitalisée pendant la période de son congé annuel, cette dernière est responsable d'en informer l'employeur dans les plus brefs délais possible. Dans un tel cas, l'employée peut avoir recours à ses crédits de protection du revenu pour compenser la période d'hospitalisation et le congé annuel déplacé doit être replanifié. L'employée doit fournir une preuve de l'hospitalisation, sur demande.
- Si une employée est sommée d'exercer des fonctions de juré ou si elle reçoit des indemnités de la Commission des accidents du travail pendant la période de son congé annuel, l'employeur ne doit pas déduire des crédits de congé annuel et la période de congé annuel déplacée doit être replanifiée à un moment fixé par entente mutuelle entre l'employée et l'employeur au cours des périodes de congé disponibles pendant l'année d'acquisition des congés.
- 18.13** Les congés à payer à une employée doivent être répartis équitablement sur la période complète de son droit à congé annuel.
- 18.14** Les employées qui bénéficient d'une période de congé annuel supérieure aux périodes prévues dans la présente convention continuent de bénéficier de leur congé annuel courant. L'employeur doit rédiger la liste de telles employées et en fournir une copie au syndicat.

Article 19 Jours fériés

- 19.01** Les jours suivants sont reconnus comme des jours fériés aux fins de la présente convention. Ces jours ou d'autres jours de travail tenant lieu de jours de congé doivent être accordés et rémunérés au salaire de base. Si cela n'est pas possible, le salaire de base d'une journée de travail additionnelle doit être accordé aux employées à temps plein pour remplacer le congé travaillé pendant les jours qui suivent :

Jour de l'An (1er janvier)	Jour férié municipal (août)
Journée Louis Riel	Fête du Travail
Vendredi saint	Jour de l'Action de grâces
Lundi de Pâques	Jour du Souvenir (11 novembre)
Fête de Victoria	Jour de Noël (25 décembre)
Fête du Canada (1er juillet)	Lendemain de Noël

et tout autre jour férié proclamé dans une loi provinciale ou fédérale. Une liste sera distribuée aux employées et au syndicat indiquant les jours fériés pour l'année suivante au plus tard le 1er septembre de l'année en cours.

- 19.02** Les employées qui doivent travailler un jour férié sont rémunérées à leur taux de salaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 19.03** Toute employée à temps plein qui doit travailler un jour férié bénéficie aussi d'un autre jour de congé rémunéré au salaire de base à l'avantage mutuel de l'employeur et de l'employée. Si l'employeur et l'employée ne peuvent s'entendre pour offrir à l'employée un autre jour de congé dans les trente (30) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour férié, l'employeur doit lui accorder le salaire de base d'une journée de travail additionnelle pour remplacer le congé.
- 19.04** Si un jour férié tombe un jour de congé normal d'une employée à temps plein ou pendant ses vacances annuelles, l'employée doit bénéficier d'un autre jour de congé rémunéré au salaire de base à l'avantage mutuel de l'employeur et de l'employée. Si l'employeur et l'employée ne peuvent s'entendre pour offrir à l'employée un autre jour de congé dans les trente (30) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour férié, l'employeur doit lui accorder le salaire de base d'une journée de travail additionnelle pour remplacer le congé.
- 19.05** Si un jour férié tombe un jour pour lequel une employée reçoit des prestations de protection du revenu, cette dernière doit être rémunérée pour le jour férié et une telle rémunération ne doit pas être déduite des crédits de

protection du revenu. Toutefois, si l'employée a déjà bénéficié d'un autre jour de congé rémunéré au salaire de base pour remplacer le jour férié, elle doit être rémunérée en crédits de protection du revenu pour le jour férié à son taux de salaire de base.

- 19.06** Toute employée a droit à son salaire normal pour un jour férié pendant lequel l'employée ne travaille pas, pourvu que l'employée
- (a) n'ait pas omis de se présenter au travail et de travailler pendant les heures de travail normales après que sa présence au travail a été prévue à l'horaire pour le jour férié;
 - (b) n'ait pas été absente du travail sans le consentement de son superviseur le jour de travail normal qui précède ou suit immédiatement le jour férié, à moins que l'absence du travail ne soit causée par une maladie établie.

Article 20 Protection du revenu

- 20.01** Toute employée qui est absente pendant une période de travail prévue à l'horaire en raison d'une maladie ou d'un accident et n'est pas admissible aux indemnités de la Commission des accidents du travail (CAT) ou de la Société d'assurance publique du Manitoba (la « Société »), doit recevoir son salaire de base normal dans la mesure où elle a accumulé des crédits de protection du revenu. L'employeur se réserve le droit de vérifier qu'une demande de protection du revenu ne vise pas des blessures pour lesquelles la Société verse des indemnités de remplacement du revenu.
- 20.02** Toute employée doit accumuler des crédits de protection du revenu à partir de sa date d'entrée en service.
- 20.03** Toute nouvelle employée peut bénéficier de la protection du revenu au cours de ses six (6) premiers mois de service avant d'avoir accumulé les crédits nécessaires, pourvu que le congé proposé, combiné avec les crédits déjà accumulés, ne soit pas supérieur à cinq (5) jours ouvrables. Si une employée qui a bénéficié d'une protection du revenu supérieure aux crédits accumulés quitte son emploi pour un motif autre qu'un décès ou un licenciement, le

salaire payé en trop en raison de l'utilisation de crédits de protection du revenu non accumulés doit être recouvré par l'employeur.

- 20.04** (a) Les employées à temps plein accumulent des crédits de protection du revenu au rythme d'une journée et quart (1 ¼) par mois.

Pour chaque journée et quart (1 ¼) de crédits de protection du revenu accumulés, une journée* doit être réservée exclusivement à l'utilisation personnelle de l'employée, comme le précise la présente convention collective. Le quart de journée* restant doit être réservé à l'utilisation personnelle de l'employée ou à son utilisation en cas de maladie dans la famille. L'employeur doit tenir un registre à jour des crédits de protection du revenu réservés à chacune des fins ci-dessus.

* Pendant la première année de service d'une employée, « une journée » signifie « trois quarts de journée » et « un quart de journée » signifie « une demi-journée ».

Quatre-vingts pour cent (80 %) des crédits de protection du revenu doivent être réservés à l'utilisation personnelle de l'employée. Vingt pour cent (20 %) des crédits de protection du revenu doivent être réservés à l'utilisation personnelle de l'employée ou à son utilisation en cas de maladie dans la famille.

- (b) Les employées à temps partiel accumulent des crédits de protection du revenu au pro rata de leurs heures de travail.

- 20.05** Toute employée qui ne peut se présenter au travail, pour le quart de travail de jour, en raison d'une maladie doit informer son superviseur immédiat de son absence au moins une (1) heure avant le début de sa prochaine période de travail prévue à l'horaire. Toute employée qui ne peut se présenter au travail, pour les quarts de travail de soirée ou de nuit, en raison d'une maladie doit informer son superviseur immédiat de son absence au moins trois (3) heures avant le début de sa prochaine période de travail prévue à l'horaire.

Toute employée qui omet d'informer son superviseur sans motif valide peut ne pas être admissible aux crédits de protection du revenu accumulés pendant la période de travail en question.

- 20.06** Si elles informent l'employeur en temps utile et si un congé autorisé n'a pas d'incidences négatives sur les activités de leurs services respectifs, les employées sont admissibles à un congé autorisé rémunéré pour se présenter à des rendez-vous avec un médecin, un dentiste, un chiropraticien, un physiothérapeute ou avec tout autre thérapeute médical recommandé par un médecin ou une infirmière praticienne. Les périodes de congé utilisées pour de tels rendez-vous doivent être déduites des crédits de protection du revenu accumulés par l'employée.
- 20.07** L'employeur se réserve le droit de demander un certificat ou un rapport médical pour déterminer l'aptitude d'une employée à exercer ses fonctions normales ou l'admissibilité de cette dernière à des crédits de protection du revenu. Si la maladie de l'employée est continue, l'employeur peut exiger des rapports périodiques du médecin praticien. Tout défaut de produire un certificat médical peut rendre une employée inadmissible à bénéficier de la protection du revenu ou entraîner que l'employée ne sera pas autorisée à revenir au travail. Il incombe à l'employée de payer le coût de l'obtention des certificats ou des rapports médicaux exigés.
- 20.08** L'employeur et le syndicat acceptent de collaborer à la promotion de l'assiduité au travail et à la prévention de l'abus des dispositions relatives à la protection du revenu de la présente convention.
- 20.09** Si elle est hospitalisée en raison d'un accident ou d'une maladie pendant la période de son congé annuel prévu à l'horaire, une employée peut avoir recours à ses crédits de protection du revenu pour couvrir sa période d'hospitalisation ou de soins posthospitaliers et la période de congé annuel utilisée doit être remise à l'horaire. Des preuves d'une telle hospitalisation ou de tels soins posthospitaliers doivent être soumises sur demande.

20.10 Sur demande, l'employeur doit remettre à chaque employée un relevé des crédits de protection du revenu que l'employée a accumulés.

20.11 HEBP — Régime d'assurance-invalidité et de réadaptation

Il est entendu que le délai de carence du régime d'assurance-invalidité et de réadaptation est de cent dix-neuf (119) jours civils. Les parties conviennent que des crédits de protection du revenu doivent être utilisés pour compenser le délai de carence. Toute employée peut demander des crédits de protection du revenu pendant une période de temps qui ne doit pas être supérieure au délai de carence.

20.12 Sous réserve des dispositions du paragraphe 20.04 a), toute employée peut demander l'utilisation de ses crédits de protection du revenu pour offrir des soins en cas de maladie de son conjoint, ou d'un enfant ou d'un parent à charge.

Les déplacements pour se présenter à des rendez-vous ou obtenir des traitements médicaux extraordinaires, essentiels ou de première urgence et la présence à de tels rendez-vous font partie de l'offre de soins en cas de maladie.

Article 21 Indemnités de la Commission des accidents du travail et de la Société d'assurance publique du Manitoba

21.01 (a) Commission des accidents du travail (CAT)

- (i) Toute employée qui est accidentée ou devient malade dans l'exercice de ses fonctions doit signaler l'accident ou la maladie à son superviseur dans les plus brefs délais.
- (ii) Toute employée incapable de travailler en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit en informer immédiatement l'employeur, conformément à la procédure établie, et une demande d'indemnisation doit être soumise à la CAT.

(b) Société d'assurance publique du Manitoba (Société)

Si une employée est incapable de travailler en raison de blessures subies à la suite d'un accident de la route, elle doit en informer immédiatement l'employeur, conformément à la procédure établie, et elle doit soumettre une demande d'indemnisation à la Société. L'employée doit être admissible à recevoir les indemnités complètes de protection du revenu pendant toute la période considérée comme un « délai de carence » par la Société.

(c) Paiements anticipés

Sous réserve de l'alinéa 4) ci-dessous, si une employée a soumis une demande d'indemnisation à la CAT ou à la Société et qu'elle s'attend à la perte de son salaire normal pendant qu'elle attend la décision de la CAT ou de la Société, l'employée peut soumettre une demande de paiement anticipé à l'employeur, sous réserve des conditions suivantes :

- (i) Le paiement anticipé ne doit pas être supérieur au salaire de base de l'employée, tel que précisé à l'annexe « A » de la présente convention (excluant les heures supplémentaires), duquel sont déduites les montants habituels pour l'impôt sur le revenu, le Régime de pensions du Canada (RPC) et l'assurance-emploi.
- (ii) Le paiement anticipé s'applique à la période qui va de la date de l'accident ou de la maladie à la date de la décision finale de la CAT ou de la Société. En aucun cas, le montant total du paiement anticipé ne doit dépasser le moindre des montants suivants :
 - A. le montant total net de la protection du revenu qui peut être autrement demandé par l'employée pendant le délai de carence de cent dix-neuf (119) jours civils; ou
 - B. soixante-dix pour cent (70 %) de la valeur des crédits de protection du revenu accumulés par l'employée.
- (iii) L'employée doit rembourser à l'employeur le montant total du paiement anticipé en demandant que des indemnités suffisantes de

la CAT ou de la Société soient versées directement à l'employeur ou en payant l'employeur immédiatement après la réception des indemnités versées directement à l'employée par la CAT ou la Société.

- (iv) Si la CAT ou la Société refuse la demande d'indemnisation, y compris tout appel, l'employée doit être payée pour son absence en conformité avec les dispositions de protection du revenu de la présente convention et l'employeur peut recouvrer le montant total du paiement anticipé au moyen de retenues salariales.
 - (v) Sur demande, l'employeur doit remettre à toute employée un relevé indiquant le montant du paiement anticipé versé et du remboursement reçu par l'employeur.
- (d) Supplément aux indemnités de la CAT ou de la Société
- (i) Sous réserve de l'alinéa 3) ci-dessus, une employée qui a accumulé suffisamment de crédits de protection du revenu peut choisir de soumettre à l'employeur une demande de supplément aux indemnités de la CAT ou de la Société.
 - (ii) Le montant du supplément doit être égal à dix pour cent (10 %) du salaire normal net de l'employée qu'elle n'a pu gagner en raison de son absence du travail. Le salaire normal net doit être fondé sur le salaire de base de l'employée, tel que précisé à l'annexe « A » de la présente convention (excluant les heures supplémentaires), duquel sont déduits les montants habituels pour l'impôt sur le revenu, le Régime de pensions du Canada (RPC) et l'assurance-emploi.
 - (iii) Le supplément payé par l'employeur doit être déduit des crédits de protection du revenu accumulés de l'employée et il doit continuer d'être versé jusqu'à l'épuisement des crédits de protection du revenu accumulés.

- (iv) Si, en tout temps, la CAT ou la Société décide que tout supplément à verser à l'employée doit être porté en réduction des indemnités autrement payables par la CAT ou la Société, le supplément ne doit pas être versé.

- 21.02** Si une employée est absente du travail en raison d'un accident ou d'une incapacité indemnisé en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, les jours de congé annuel doivent s'accumuler comme si l'employée n'était pas absente, mais une telle accumulation ne doit pas se poursuivre au-delà des douze (12) mois civils consécutifs qui suivent la date de l'accident ou de l'incapacité.
- 21.03** Si une employée est accidentée au travail et qu'elle doit quitter son poste pour obtenir un traitement médical ou si l'employeur la renvoie à la maison en raison de l'accident, l'employée ne doit subir aucune perte de salaire normal et d'avantages sociaux pour la journée de l'accident.
- 21.04** Le transport vers le médecin ou l'hôpital le plus proche des employées qui exigent des soins médicaux immédiats doit être offert ou payé par l'employeur, si les frais de transport ne sont pas payés aux termes d'un régime d'assurance-maladie.

Article 22 Congé de décès

- 22.01** Toute employée est admissible à un congé de décès de quatre (4) jours ouvrables sans perte de salaire en cas de décès d'un membre de la famille immédiate de l'employée. Les membres de la famille immédiate sont les suivants : père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, conjoint(e), fiancé(e), partenaire domestique, enfant ou enfant en tutelle de l'employée, gendre, bru, grand-parent, beau-grand-parent, petit-enfant ou parent vivant de manière permanente dans la résidence de l'employée ou avec lequel l'employée vit de manière permanente. Le congé de décès ne peut être accordé que pendant la période qui va de la date du décès au jour qui suit l'inhumation, inclusivement, ou pendant une période de quatre (4) jours civils qui suit le décès, si cette dernière est plus longue.

Une (1) journée de congé de décès peut être mise de côté à la demande de l'employée pour une utilisation future dans le cas où l'inhumation ou l'incinération doit avoir lieu à une date ultérieure.

22.02 Un congé rémunéré au salaire de base d'un maximum d'une (1) journée est accordé à toute employée pour participer à des funérailles à titre de porteur.

Un congé rémunéré au salaire de base d'un maximum d'une (1) journée pourrait être accordé à toute employée pour participer à des funérailles ou à un service commémoratif initial à titre d'amie du défunt.

22.03 Tout congé de décès, tel que défini au paragraphe 22.01, peut être prolongé d'un maximum de deux (2) jours additionnels sans perte de salaire si ces jours sont nécessaires pour que l'employée se déplace pour participer à des funérailles.

22.04 Congé pour soins compatissants

Toute employée doit bénéficier d'un congé sans solde pour soins compatissants afin d'offrir des soins ou un soutien à un membre de la famille gravement malade, sous réserve des conditions suivantes :

- (a) l'employée doit avoir accumulé au moins trente (30) jours de service à la date du congé visé;
- (b) l'employée qui souhaite obtenir un congé pour soins compatissants doit donner à l'employeur un préavis d'au moins une (1) période de paie, sauf si les circonstances nécessitent une période plus courte;
- (c) l'employée ne peut pas bénéficier de plus de deux (2) périodes de congé, soit un maximum de huit (8) semaines au total, qui doivent se terminer au plus tard vingt-six (26) semaines après le jour du début de la première période de congé; aucune période de congé ne doit être plus courte qu'une (1) semaine;

- (d) afin d'être admissible à un congé, l'employée doit obtenir d'un médecin qui offre des soins au membre de la famille malade un certificat contenant les déclarations suivantes :
- (i) un membre de la famille de l'employée a un grave problème de santé qui pose un risque important de décès au cours des vingt-six (26) semaines qui suivent
 - A. la date de délivrance du certificat; ou
 - B. si le congé a débuté avant la délivrance du certificat, le jour du début du congé; et
 - (ii) le membre de la famille exige les soins ou le soutien d'un (1) ou de plusieurs membres de la famille; l'employée doit remettre à l'employeur une copie du certificat du médecin dans les plus brefs délais;
- (e) aux fins du présent article, un membre de la famille est défini comme suit :
- (i) le conjoint légal ou de fait de l'employée;
 - (ii) un enfant de l'employée ou un enfant du conjoint légal ou de fait de l'employée;
 - (iii) un des parents de l'employée ou du conjoint légal ou de fait de l'employée;
 - (iv) un frère, une sœur, un demi-frère, une demi-sœur, une tante, un oncle, un neveu, une nièce, un petit-enfant ou un grand-parent de l'employée ou du conjoint légal ou de fait de l'employée;
 - (v) un parent nourricier actuel ou ancien de l'employée ou du conjoint légal ou de fait de l'employée;
 - (vi) un enfant en famille d'accueil, un pupille ou un tuteur actuel ou ancien de l'employée ou du conjoint légal ou de fait de l'employée;

- (vii) le conjoint légal ou de fait d'une personne mentionnée dans l'un ou l'autre des alinéas iii), iv), v) et vi) ci-dessus;
 - (viii) toute autre personne que l'employée considère comme un parent proche, que celle-ci soit liée ou non à l'employée par le sang, l'adoption, le mariage ou l'union de fait;
 - (ix) toute autre personne incluse dans la définition de la famille stipulée dans les règlements applicables du *Code des normes d'emploi*;
 - (x) toute autre personne incluse dans la définition de la famille stipulée dans les règlements applicables de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- (f) l'employée peut mettre fin à son congé pour soins compatissants avant la fin des huit (8) semaines prescrites en donnant à l'employeur un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures; si l'employée a bénéficié du congé nécessaire en vertu du présent article et si l'employeur a pris des dispositions en matière de dotation en personnel pour remplacer l'employée absente, l'employeur est autorisé à annuler sans coût additionnel les périodes de relève prévues pour remplacer l'employée absente;
- (g) l'ancienneté doit être conservée ou acquise en conformité avec les dispositions de l'article 22;
- (h) l'employée peut recourir à ses crédits de protection du revenu pour combler le délai de carence de deux (2) semaines de l'assurance-emploi;
- (i) si le décès d'un membre de la famille survient au cours de la période d'un congé pour soins compatissants, l'employée devient admissible à un congé de décès, tel que précisé au paragraphe 22.01.

Article 23 Congé de parent

Les congés de parent comprennent les congés de maternité et les congés parentaux. Les congés parentaux comprennent les congés de paternité et d'adoption.

23.01 Congé de maternité

Toute employée admissible à un congé de maternité peut demander un tel congé en conformité avec le plan A ou le plan B, mais non avec les deux.

PLAN A**23.02** Afin d'être admissible au plan A, toute employée enceinte doit

- (a) avoir accumulé sept (7) mois de service continu chez l'employeur ou pour l'employeur;
- (b) soumettre à l'employeur une demande écrite de congé aux termes du plan A au moins quatre (4) semaines avant la date indiquée dans sa demande comme le jour du début du congé prévu; et
- (c) fournir à l'employeur un certificat d'un médecin qualifié qui atteste que l'employée est enceinte et qui indique la date prévue de l'accouchement.

23.03 Toute employée admissible a droit à un congé de maternité, qui doit lui être accordé sans solde et comprendre

- (a) une période maximale de dix-sept (17) semaines si l'accouchement a lieu à la date d'accouchement indiquée dans le certificat précisé à l'alinéa 23.02 c) ou avant; ou
- (b) une période de dix-sept (17) semaines, plus une période additionnelle égale à la période entre la date d'accouchement indiquée dans le certificat précisé à l'alinéa 23.02 c) et la date d'accouchement réelle, si l'accouchement a lieu après la date indiquée sur le certificat.
- (c) L'employeur peut modifier la durée du congé de maternité en fonction d'une attestation appropriée du médecin traitant de l'employée enceinte.

23.04 Toute employée qui bénéficie d'un congé de maternité doit être autorisée à demander un maximum de dix (10) jours de protection du revenu accumulés pour combler le délai de carence de l'assurance-emploi. Si l'employée ne retourne pas au travail après son congé de maternité pour une période d'emploi suffisante pour permettre l'accumulation du nombre de jours de

congé de maladie accordés, l'employée doit rembourser à l'employeur le solde des jours de congé de maladie non accumulés au moment de quitter son emploi. Les jours de protection du revenu approuvés qui ont été accordés avec rémunération pendant la période de retour au travail doivent être comptabilisés comme des journées travaillées.

PLAN B

23.05 Afin d'être admissible au plan B, toute employée enceinte doit

- (a) avoir accumulé sept (7) mois de service continu chez l'employeur ou pour l'employeur;
- (b) soumettre à l'employeur une demande écrite de congé aux termes du plan B au moins quatre (4) semaines avant la date indiquée dans sa demande comme le jour du début du congé prévu; et
- (c) fournir à l'employeur un certificat d'un médecin qualifié qui atteste que l'employée est enceinte et qui indique la date prévue de l'accouchement;
- (d) fournir à l'employeur une preuve qu'elle a soumis une demande de prestations d'assurance-emploi et que Développement des ressources humaines Canada a accepté que l'employée soit admissible à de telles prestations d'assurance-emploi, conformément aux dispositions de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*;

23.06 Toute employée qui demande un congé de maternité aux termes du plan B doit conclure une entente avec l'employeur qui stipule ce qui suit :

- (a) l'employée doit retourner au travail et conserver un emploi à temps plein chez l'employeur pendant une période minimale de six (6) mois ou un emploi à temps partiel pendant une période de douze (12) mois qui suit son retour au travail; et
- (b) si l'employée ne prend pas un congé parental aux termes du présent article, elle doit retourner au travail à la date d'expiration de son congé de maternité; et

- (c) si l'employée prend un congé parental aux termes du présent article, elle doit retourner au travail à la date d'expiration de son congé parental; et
- (d) si l'employée ne retourne pas au travail comme les alinéas ci-dessus le prescrivent, elle devient endettée envers l'employeur pour le montant complet du salaire reçu de l'employeur à titre d'indemnité de maternité pendant toute la période de son congé de maternité.
- (e) si l'employée retourne au travail comme les alinéas ci-dessus le prescrivent mais ne complète pas les périodes minimales prescrites, elle devient endettée envers l'employeur pour un montant calculé au pro rata, basé sur le nombre de mois qui lui reste dans sa période de service minimale, arrondi à une semaine complète près.**

23.07 Toute employée admissible a droit à un congé de maternité, qui doit comprendre

- (a) une période maximale de dix-sept (17) semaines si l'accouchement a lieu à la date d'accouchement indiquée dans le certificat précisé à l'alinéa 23.05 c) ou avant; ou
- (b) une période de dix-sept (17) semaines, plus une période additionnelle égale à la période entre la date d'accouchement indiquée dans le certificat précisé à l'alinéa 23.05 c) et la date d'accouchement réelle, si l'accouchement a lieu après la date indiquée sur le certificat.
- (c)** L'employeur peut modifier la durée du congé de maternité en fonction d'une attestation appropriée du médecin traitant de l'employée enceinte.

23.08 Pendant la période du congé de maternité, toute employée admissible a droit à une indemnité de maternité en conformité avec le régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC), comme suit :

- (a) pour les deux (2) premières semaines de congé, l'employée doit recevoir quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de salaire hebdomadaire;

- (b) pour un maximum de quinze (15) semaines additionnelles, l'employée doit recevoir des paiements équivalents à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de salaire hebdomadaire;
- (c) pour toute autre période additionnelle de congé de maternité, l'employée bénéficie d'un congé sans solde.

23.09 Le plan B ne s'applique pas aux employées nommées pour une période déterminée.

23.10 Un congé autorisé aux termes du plan B doit être considéré comme un congé sans solde. Les crédits de protection du revenu et les droits à congé annuel ne s'accumulent pas pendant la période de congé.

23.11 Les articles 52 à 57 inclusivement du *Code des normes d'emploi* qui portent sur les congés de maternité doivent s'appliquer, compte tenu des adaptations de circonstance.

23.12 Une employée peut mettre fin à son congé de maternité plus tôt qu'à la date indiquée en envoyant à l'employeur un avis écrit au moins deux (2) semaines ou une (1) période de paie (selon celui de ces délais qui est le plus long) avant la date à laquelle elle souhaite mettre fin à son congé.

Congé parental

23.13 Afin d'être admissible à un congé parental, toute employée doit

- (a) être la mère naturelle d'un enfant; ou
- (b) être le père naturel d'un enfant ou s'occuper réellement des soins et de la garde de son enfant nouveau-né; ou
- (c) adopter un enfant en vertu des lois d'une province canadienne.

23.14 Toute employée admissible aux termes du paragraphe 23.13 doit

- (a) avoir accumulé sept (7) mois de service continu chez l'employeur ou pour l'employeur;
- (b) sauf dans le cas d'un congé d'adoption accordé en conformité avec l'alinéa 23.13 c), soumettre à l'employeur une demande écrite de congé parental au moins quatre (4) semaines avant la date indiquée dans sa demande comme le jour du début du congé prévu;
- (c) dans le cas d'un congé d'adoption, l'employée doit indiquer à l'employeur quand la demande d'adoption a été approuvée et continuer d'informer l'employeur des progrès de la demande. L'employée a le droit de commencer son congé d'adoption après avoir été avisée par l'agence d'adoption qu'un enfant peut lui être confié.

23.15 Toute employée admissible à un congé aux termes des paragraphes 23.13 et 23.14 a droit à un congé parental sans solde pendant une période continue et maximale de trente-sept (37) semaines, y compris la période de congé annuel, tel que précisé ci-dessous. Toutefois, en aucun cas, une employée ne doit être absente aux termes d'un congé de maternité majoré d'un congé parental (y compris la période de congé annuel, tel que précisé ci-dessous) qui dépasse cinquante-deux (52) semaines consécutives.

Si le congé de maternité ou le congé parental est supérieur à dix-sept (17) semaines, l'employée peut choisir de reporter à la prochaine année d'acquisition des congés un maximum de cinq (5) jours du congé annuel de l'année en cours. Le solde du congé annuel de l'année en cours doit être payé à un moment qui suit immédiatement la période pendant laquelle les prestations d'assurance-emploi étaient payables (même si la période s'étend à la prochaine année d'acquisition des congés).

Tout droit à congé annuel acquis jusqu'au commencement du congé en conformité avec l'article sur le congé annuel doit être conservé et il pourra s'appliquer à la prochaine année d'acquisition des congés.

- 23.16** Sous réserve du paragraphe 23.17, le congé parental doit commencer au plus tard à la date du premier anniversaire de la date de naissance ou d'adoption de l'enfant ou de la date à laquelle l'employée commence à assurer le soin et la garde de l'enfant.
- 23.17** Si une employée prend un congé parental en plus d'un congé de maternité, elle doit commencer son congé parental immédiatement à l'expiration du congé de maternité sans retourner au travail, sauf approbation contraire de l'employeur.
- 23.18** Une employée peut mettre fin à son congé parental plus tôt qu'à la date indiquée en envoyant à l'employeur un avis écrit au moins deux (2) semaines ou une (1) période de paie (selon celui de ces délais qui est le plus long) avant la date à laquelle elle souhaite mettre fin à son congé.
- 23.19** Congé de parent spécial
Toute employée qui ne prend pas un congé de maternité ou un congé parental a droit à un (1) jour de congé payé dans les sept (7) jours qui suivent la naissance ou l'adoption de son enfant.

Article 24 Congé de citoyenneté

- 24.01** Toute employée doit bénéficier d'un congé payé nécessaire pour se présenter au bureau de la citoyenneté afin de devenir une citoyenne canadienne. L'employée doit donner un préavis minimum de sept (7) jours avant la date du congé exigé.

Article 25 Congé pour fonctions judiciaires

- 25.01** Toute employée qui est sommée d'exercer des fonctions de juré ou qui reçoit une sommation ou une assignation à témoigner dans une procédure judiciaire autre qu'une procédure judiciaire découlant des affaires personnelles de l'employée doit bénéficier d'un congé payé pour la période d'absence exigée et toutes les indemnités de témoin reçues par l'employée doivent être versées à l'employeur.

25.02 Si une employée est sommée ou assignée à témoigner dans une procédure judiciaire qui découle du travail de l'employée pendant ses heures de congé ou pendant la période de son congé annuel, l'employée doit bénéficier des taux des heures supplémentaires applicables, conformément aux dispositions visant les heures supplémentaires. La période de congé annuel perdue par l'employée doit être compensée par de nouveaux crédits de congé annuel.

Article 26 Congé sans solde autorisé

26.01 Toute employée peut demander un congé sans solde pour des motifs particuliers.

26.02 Les congés sans solde sont accordés à une employée à la discrétion de son supérieur immédiat pour les motifs suivants :

- (a) pour une formation pertinente au travail de l'employée, au-delà des jours normalement accordés;
- (b) pour des motifs imprévus lorsque l'employée a déjà épuisé ses crédits de congé annuel.

26.03 L'employée doit soumettre une demande écrite de congé sans solde en indiquant les motifs du congé. La demande doit être soumise au moins quatre (4) semaines avant la date du congé demandé. Dans des circonstances imprévues, une demande soumise dans de délais plus courts peut être considérée. Le supérieur immédiat de l'employée doit faire parvenir à l'employée un accusé de réception accompagné de la décision une semaine après la réception de la demande.

26.04 Les demandes de congé sans solde doivent être examinées en fonction de leur mérite individuel, tout en tenant compte des exigences opérationnelles du service au sein duquel travaille l'employée, et elles ne doivent pas être refusées de manière déraisonnable.

26.05 Les avantages sociaux des employées ne sont pas acquis au cours d'un congé sans solde de plus de quatre semaines.

Article 27 Réadaptation, retour au travail et accommodements raisonnables

- 27.01** L'employeur et le syndicat conviennent de faciliter la réadaptation et le retour au travail des employées malades, blessées ou invalides et d'y participer.
- 27.02** (a) L'employeur et le syndicat se sont engagés en faveur de la mise en œuvre d'accommodements raisonnables d'une manière qui respecte la dignité et la vie privée des employées. Les accommodements raisonnables constituent une responsabilité partagée entre les employées, l'employeur et le syndicat.
- (b) Si on cerne un besoin d'accommodement raisonnable, les parties doivent se réunir pour rechercher et cerner la faisabilité de la mise en œuvre d'un accommodement substantiel, significatif et raisonnable jusqu'au point d'un préjudice injustifié (« charge onéreuse ») pour l'employeur.
- (c) Au besoin, les dispositions pertinentes de la présente convention peuvent être suspendues par une entente conclue entre l'employeur et le syndicat.

Article 28 Intempéries

- 28.01** Toute employée incapable de se présenter au travail en raison de conditions de voile blanc ou de blizzard déclarées par Environnement Canada ou l'employeur, ou en raison de la fermeture de routes déclarée par un service de police ou le ministère de l'Infrastructure et des Transports, est admissible à l'utilisation des crédits de congé annuel, de ses heures supplémentaires accumulées, de ses jours fériés accumulés, d'un congé sans solde autorisé ou de toute autre période précisée dans les politiques applicables de l'employeur, telles qu'elles peuvent être modifiées à l'occasion.

Article 29 Perfectionnement professionnel

- 29.01** L'employeur et le syndicat reconnaissent mutuellement que la formation accrue et continue des employées est souhaitable à titre de moyen de rehausser les soins aux clients et d'améliorer le rendement des employées.

29.02 Congé d'études

(a) Définition du congé d'études

Un congé d'études est un congé rémunéré ou non dont bénéficie une employée pour améliorer ses compétences professionnelles et qui doit être pertinent au travail de l'équipe de l'employée. Les congés suivants peuvent être considérés comme des congés d'études :

- participer à une conférence;
- participer à un atelier;
- participer à un cours ou un séminaire;
- étudier et passer des examens pour obtenir une certification ou une autorisation professionnelle;
- autres situations agréées à la fois par l'employée et l'employeur.

(b) La présence de l'employée est à la discrétion de l'employeur. Toutes les demandes de congé d'études doivent être soumises par écrit et comprendre les renseignements suivants :

- date de l'événement;
- ordre du jour de l'événement;
- répartition des coûts et aide demandée;
- copie de l'invitation à participer à l'événement ou à y être présente et copie du résumé de la communication à présenter, s'il y a lieu.

(c) Congé d'études exigé par l'employeur

Lorsque l'employeur exige d'une employée qu'elle participe à une conférence ou un atelier, l'employeur doit payer tous les coûts raisonnables d'une telle participation.

Article 30 Prime de retraite

- 30.01** Toute employée à temps plein ou à temps partiel qui prend sa retraite à l'âge de soixante-cinq (65) ans ou après ou à l'âge de cinquante-cinq (55) ans et après en ayant accumulé dix (10) ans de service et plus, en tout temps en raison d'une incapacité permanente ou lorsque la somme de l'âge de l'employée et du nombre de ses années de service continu est égale à quatre-vingts (80) et plus, doit bénéficier d'une prime de retraite de quatre (4) jours par année de service ou partie de celle-ci.
- 30.02** Paiement de la prime de retraite
- (a) Au choix de l'employée, le paiement peut prendre la forme d'un montant forfaitaire ou de paiements de maintien de salaire jusqu'à la date prévue de la retraite.
 - (b) Si l'employée choisit un montant forfaitaire, le dernier jour travaillé doit être considéré comme le jour de la retraite et l'acquisition d'avantages sociaux doit cesser ce jour-là.
 - (c) Si l'employée choisit les paiements de maintien de salaire jusqu'à la date prévue de la retraite, tous les avantages sociaux doivent continuer d'être acquis jusqu'à la date de retraite prévue.
 - (d) Les employées qui ont travaillé à temps partiel pendant leurs années de service doivent bénéficier d'une partie proportionnelle de la prime de retraite fondée sur la comparaison de leurs heures travaillées et des heures travaillées des employées à temps plein.
 - (e) Le calcul de la prime de retraite d'une employée doit commencer à la date de sa dernière embauche par l'employeur à titre d'employée à temps plein ou partiel et doit être fondé sur la durée de service ininterrompu de l'employée à la date de la retraite.
- 30.03** La prime de retraite peut être utilisée pour financer le rachat des années de service ouvrant droit à pension, conformément aux limites et aux restrictions de l'Agence du revenu du Canada. Les cotisations versées à cette fin doivent

également se conformer à la convention de fiducie du régime de retraite Healthcare Employees Pension Plan (HEPP), au libellé du régime HEPP et aux autres politiques et lignes directrices écrites du régime.

30.04 À compter du 1er avril 2010, si une employée est admissible à une prime de retraite en conformité avec les conditions indiquées ci-dessus et que cette dernière meurt avant de bénéficier d'une telle prime, il est entendu que la prime de retraite doit être versée à la succession de l'employée.

Article 31 Ancienneté

31.01 L'ancienneté d'une employée à temps plein ou à temps partiel doit être définie comme le nombre total d'heures normales de travail rémunérées et accumulées, calculé à partir de la dernière date où cette employée a commencé son emploi auprès de l'employeur, sous réserve des dispositions suivantes :

31.02 L'ancienneté doit continuer d'être acquise pendant les périodes suivantes :

- (a) toute période de congé payé ou de protection du revenu;
- (b) toute période de congé sans solde accordée en raison d'une maladie ou d'un accident qui peut être indemnisé par la Commission des accidents du travail, la Société d'assurance publique du Manitoba ou le régime d'assurance-invalidité et de réadaptation, jusqu'à un maximum de deux (2) ans à partir de la date de la première absence du travail;
- (c) toute période de congé de maternité ou de congé parental;
- (d) toute période de congé d'études approuvé, jusqu'à un maximum de deux (2) ans;
- (e) toute période de congé sans solde de quatre (4) semaines ou moins;
- (f) toute période de congé sans solde qui est nécessaire pour combler le délai de carence du régime d'assurance-invalidité et de réadaptation;

- (g) toute période pendant laquelle l'employée membre de l'unité de négociation est assignée à titre intérimaire, détachée ou nommée pour une période déterminée à un poste à l'extérieur de ses fonctions habituelles;
- (h) toute période de licenciement de vingt-six (26) semaines ou moins;
- (i) toute période de congé sans solde approuvé à des fins syndicales, jusqu'à un maximum d'un (1) an.

31.03 L'ancienneté doit cesser d'être acquise si une employée :

- (a) démissionne, prend sa retraite ou meurt;
- (b) est congédiée et n'est pas rappelée pour travailler;
- (c) est licenciée pour une période supérieure à deux (2) ans;
- (d) est promue ou mutée à un poste permanent à l'extérieur de l'unité de négociation et qu'elle complète la période probatoire liée au nouveau poste;
- (e) est licenciée à la fin de sa période d'emploi déterminée; toutefois, le présent alinéa ne s'applique pas à une employée nommée pour une période déterminée qui a été employée à temps partiel ou plein pendant douze (12) mois consécutifs et qui retrouve son emploi dans l'année qui suit l'expiration de la période d'emploi déterminée de l'employée.

31.04 L'ancienneté doit être conservée, mais elle ne continue pas d'être acquise, pendant les périodes suivantes :

- (a) toute période de congé sans solde de plus de quatre (4) semaines;
- (b) toute période de congé sans solde qui est accordée en raison d'une maladie ou d'un accident qui peut être indemnisé par la Commission des accidents du travail, la Société d'assurance publique du Manitoba ou le régime d'assurance-invalidité de longue durée et qui dure plus de deux

(2) ans à partir de la date de la première absence du travail en raison d'une maladie ou d'un accident;

- (c) toute période de congé d'études de plus de deux (2) ans;
- (d) toute période de licenciement de plus de vingt-six (26) semaines et d'un maximum de deux (2) ans.

31.05 L'employeur doit préparer pour le 1er mars une liste d'ancienneté fondée sur les années de service accumulées jusqu'au 31 décembre de l'année précédente inclusivement. La liste doit être affichée dans tous les lieux de travail sur le tableau d'affichage du syndicat et une copie doit être envoyée au syndicat. La liste doit indiquer le nom, la catégorie d'emploi, l'ancienneté et la date de début d'emploi de chacune des employées. La liste doit pouvoir être corrigée au cours de la période de trente (30) jours civils qui suit la date de l'affichage initial de la liste. Sur présentation d'une preuve d'erreur, l'employeur doit corriger la liste. Au 15 avril de chaque année, la liste corrigée doit être affichée et une copie doit être envoyée au syndicat. La liste corrigée doit être considérée comme une liste exacte et elle ne doit pas faire l'objet d'autres modifications jusqu'à la prochaine date d'affichage.

Article 32 Classement et reclassement

32.01 (a) Si l'employeur établit ou se propose d'établir un nouveau poste, ou s'il modifie de manière importante la nature du travail ou les qualités requises d'un poste existant, et que le nouveau poste ou le poste révisé relève de l'unité de négociation, le syndicat doit recevoir une copie de la description de travail et de l'échelle salariale connexe. Toutes les employées directement touchées par la modification apportée doivent être informées par l'employeur et une copie de la description de travail révisée doit être remise aux employées, sur demande.

Le taux de salaire et la description de travail d'un nouveau poste ou d'un poste modifié doivent être déterminés par l'employeur, qui doit en donner avis au syndicat. Ce dernier peut transmettre un avis

d'opposition écrit à la création ou à la modification d'un poste dans les trente (30) jours civils qui suivent l'avis de l'employeur. Sinon, le nouveau poste ou le poste modifié et son taux de salaire doivent être considérés comme convenus et être intégrés à l'annexe « A » de la présente convention.

- (b) Si le syndicat dépose une opposition écrite, les parties à la présente convention doivent entreprendre sans délai des négociations et essayer d'arriver à une entente sur une échelle salariale appropriée. Si aucune entente ne peut être conclue, la question peut être renvoyée à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 40.
- (c) Tout différend relatif à l'appartenance d'un poste à l'unité de négociation doit être renvoyé à la Commission du travail du Manitoba en vue d'une détermination.

- 32.02**
- (a) Si une employée croit que la nature de son travail a connu des modifications importantes ou substantielles par rapport à la nature du travail indiquée dans la description de travail de son poste, cette dernière est admissible à demander un examen de son classement.
 - (b) L'employeur doit examiner les fonctions de l'employée, les comparer à la description de travail et rendre une décision sur la validité de la demande, par écrit, dans les trente (30) jours civils qui suivent la demande de l'employée aux termes de l'alinéa a) ci-dessus.
 - (c) Si la décision de l'employeur ne satisfait pas l'employée, cette dernière peut traiter sa demande de modification de classement comme un grief aux termes de l'article 39 de la présente convention.

32.03 Toute révision d'une description de travail existante pour refléter plus exactement la nature du travail de toute catégorie d'emploi ne constitue pas nécessairement une preuve de modification importante de la nature du travail.

32.04 L'employeur accepte de fournir des descriptions de travail pour tous les postes et catégories de poste pour lesquels le syndicat est l'agent négociateur

dans les soixante (60) jours civils qui suivent la signature de la présente convention. L'employeur s'assure que les descriptions de travail sont disponibles aux employées (dans une reliure à anneaux ou un dossier public) et peuvent être échangées avec le syndicat.

Article 33 Postes de durée déterminée

- 33.01** (a) « Poste de durée déterminée ». S'entend d'un poste occupé pendant une période particulière ou jusqu'au parachèvement d'un projet particulier d'une durée minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an. La période peut être prolongée si l'employeur le demande et que le syndicat l'accepte. Tous les postes de durée déterminée créés directement à la suite des conditions ci-dessus doivent être affichés comme des postes de durée déterminée.
- (b) En ce qui concerne les situations liées à la Commission des accidents du travail (CAT), à une maladie ou un accident, ou lorsqu'il y a un poste vacant temporaire en raison d'un congé pour occuper une charge publique ou qu'on ne peut pas préciser une date d'expiration définitive de la durée du poste, l'employeur doit indiquer sur l'avis d'emploi vacant que le poste de durée déterminée est un « poste de durée indéterminée » qui expirera au retour de la titulaire actuelle à son poste, sous réserve d'un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures. L'employée qui occupe le poste de durée déterminée doit bénéficier du préavis le plus raisonnable possible, qui ne doit pas être inférieur à quarante-huit (48) heures. Tous les postes de durée déterminée créés directement à la suite des conditions ci-dessus doivent être affichés comme des postes de durée déterminée. L'employée absente qui revient au travail après un congé indéterminé doit donner à l'employeur le préavis le plus raisonnable possible, qui ne doit pas être inférieur à quarante-huit (48) heures avant son retour au travail.
- (c) Tous les avis d'emplois vacants de durée déterminée pour un congé de maternité ou un congé parental doivent indiquer que le poste de durée

déterminée est offert pour la période d'un congé de maternité ou d'un congé parental, qui peut expirer plus tôt que prévu, sous réserve d'un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines.

- 33.02** (a) Si l'employeur détermine qu'un poste de durée déterminée tel que décrit ci-dessus existe, le poste doit être affiché et pourvu en conformité avec les dispositions de l'article 36 sur les postes vacants, les promotions et les transferts. Toutes les employées peuvent soumettre une demande pour occuper le poste de durée déterminée.
- (b) À la fin de la durée du poste de durée déterminée, l'employée doit retourner à son ancien poste. Si l'ancien poste de l'employée n'existe plus, cette dernière doit être admissible à exercer son droit d'ancienneté en conformité avec les dispositions de l'article 47 sur le licenciement et le rappel au travail.
- (c) Cela ne doit pas empêcher l'employeur d'avoir recours à des employées à temps partiel ou occasionnelles pour les périodes de travail disponibles lorsqu'il détermine qu'une employée doit être remplacée pendant une période de moins de trois (3) mois.

Article 34 Partage de poste

34.01 Le partage de poste est un régime de travail dans le cadre duquel les fonctions et les responsabilités d'une employée à temps plein peuvent être restructurées de manière à permettre l'emploi de deux (2) employées permanentes ou plus à temps partiel. Le partage de poste ne peut aller à l'encontre des dispositions de la présente convention.

34.02 Principes de base :

- (a) Le partage d'un poste particulier doit être amorcé par les employées et il peut être demandé par toute employée à temps plein qui a terminé sa période probatoire. Les demandes de partage de poste doivent être examinées par l'employeur et elles peuvent être approuvées sous réserve des exigences opérationnelles de l'employeur.

- (b) Les employées qui partagent un poste doivent signer un accord de partage de poste.
- (c) L'employeur peut exiger d'une employée qui est titulaire d'un poste dans le cadre d'un accord de partage de poste de combler le poste à temps plein si l'autre titulaire du poste n'est pas disponible ou quitte son travail.
- (d) Les employées qui partagent un poste doivent comprendre qu'elles sont considérées comme des employées à temps partiel qui ne sont admissibles qu'aux avantages sociaux offerts aux employées à temps partiel.
- (e) Tout accord de partage de poste peut être résilié avec un préavis de trente (30) jours si une des employées occupant le poste quitte son travail.

Article 35 Employées occupant plus d'un poste

Nonobstant les autres dispositions de la présente convention, les parties acceptent que ce qui suit s'applique aux employées qui occupent plus d'un (1) poste à temps partiel.

- 35.01** Les employées à temps partiel peuvent demander et occuper plus d'un (1) poste à temps partiel dans les lieux de travail régis par l'unité de négociation. Les parties comprennent qu'en aucun temps, de telles dispositions ne peuvent se traduire par des coûts additionnels pour l'employeur. Lorsqu'on détermine qu'il n'est pas faisable qu'une employée occupe plus d'un poste, l'employée doit avoir l'option d'occuper le poste demandé et de quitter son ancien poste.
- 35.02** En aucun temps, le temps de travail associé aux postes occupés par une employée ne doit être supérieur à un (1) équivalent temps plein. Toutefois, les parties reconnaissent que le nombre d'heures de travail quotidiennes peut être supérieur à la normale par la conclusion d'une entente entre l'employeur, l'employée et le syndicat, qui prévoit que les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne doivent pas s'appliquer.

- 35.03** Si le temps de travail associé aux postes occupés par une employée est égal à un (1) équivalent temps plein, l'employée ne perd pas son statut d'employée à temps partiel (elle ne devient pas une employée à temps plein) et les dispositions de l'article 42 de la présente convention doivent s'appliquer en fonction de tous les postes actifs occupés, sauf indication contraire dans l'article 35.
- 35.04** Tous les avantages sociaux fondés sur le salaire doivent s'appliquer en fonction de toutes les heures normales travaillées.
- 35.05** Tous les droits aux prestations, soit les congés annuels et la protection du revenu, doivent être conservés et utilisés en fonction des heures normales travaillées.
- 35.06** Les demandes d'établissement du calendrier des congés annuels, ainsi que les demandes de congé payé ou sans solde, doivent être soumises à chacun des gestionnaires visés, s'il y a lieu. Les demandes doivent être examinées de manière indépendante, en fonction des exigences opérationnelles de chaque service, s'il y a lieu.
- 35.07** Les employées qui occupent un deuxième poste sont assujetties à une période probatoire, conformément aux dispositions de l'article 38 de la présente convention. Si, pendant la période probatoire, l'employeur se rend compte que le rendement de l'employée dans son nouveau poste est insatisfaisant, l'employée doit abandonner son nouveau poste.
- 35.08** Si l'employeur constate plus tard que des dispositions approuvées sont irréalisables, l'employée concernée doit abandonner un des postes qu'elle occupe.

Article 36 Emplois vacants, promotions, transferts et périodes d'essai

- 36.01** Tous les emplois vacants régis par la présente convention, qu'il s'agisse de nouveaux postes ou de postes de durée déterminée, doivent être affichés à l'interne pendant un minimum de sept (7) jours civils. L'avis d'emploi vacant doit indiquer la catégorie d'emploi, le titre du poste, les qualités requises, les

périodes et heures de travail courantes ou prévues et le taux de salaire. Une copie de tout avis d'emploi vacant doit être envoyée au syndicat pendant la période d'affichage. Les descriptions de travail doivent être remises aux demandeurs d'emploi, sur demande. L'obligation relative à un tel avis ne doit pas empêcher l'employeur d'annoncer les emplois vacants à l'extérieur du lieu de travail. Pourvu que la candidate interne soumette une demande écrite et qu'elle possède les qualités requises, cette dernière sera considérée la candidate préférée pour le poste.

- 36.02** L'ancienneté doit être considérée comme un facteur de la dotation des emplois vacants, y compris les promotions et les transferts. Les critères de sélection doivent être fondés sur les qualités requises indiquées dans la description du poste, l'expérience acquise de la candidate et sa capacité d'exécuter les tâches indiquées dans la description du poste. Si tous les autres critères de sélection sont relativement égaux, l'ancienneté doit être considérée comme le facteur dominant.
- 36.03** Toute employée qui soumet une demande pour un emploi vacant affiché et qui ne l'obtient pas doit, sur demande écrite, recevoir les motifs du refus par écrit dans les cinq (5) jours qui suivent.
- 36.04** Toutes les promotions et tous les transferts sollicités sont assujettis à une période d'essai de trois (3) mois, qui peut être prolongée de trois (3) mois additionnels si l'employeur le demande et que le syndicat y consent.
- 36.05** Au cours de la période d'essai, si l'employée ne peut satisfaire aux exigences de son nouveau poste ou si elle choisit de retourner volontairement à son ancien poste, elle doit être en mesure de retourner à son ancien poste si cela est raisonnablement possible. Toutes les autres employées concernées par le retour de l'employée doivent être en mesure de retourner à leurs anciens postes si cela est raisonnablement possible. Toute employée qui ne peut retourner à son ancien poste doit être en mesure de retourner à son ancienne catégorie d'emploi et à ses anciens états de service sans perte d'ancienneté.

- 36.06** Toute employée autre qu'une employée temporaire qui accepte un poste de durée déterminée doit être en mesure de retourner à son ancien poste à l'expiration de la durée de l'emploi, si cela est raisonnablement possible. Toute employée autre qu'une employée temporaire qui ne peut retourner à son ancien poste doit être en mesure de retourner à son ancienne catégorie d'emploi et à ses anciens états de service.
- 36.07** (a) Une promotion est un changement d'emploi d'une catégorie à une autre, où la deuxième offre un taux de salaire maximum plus élevé à l'intérieur de l'unité de négociation.
- (b) Au moment d'une promotion, toute employée doit recevoir un salaire qui correspond à l'échelle salariale de son nouveau poste, qui prévoit une augmentation salariale minimale de cinq pour cent (5 %) par rapport à son salaire antérieur.
- (c) Aux fins de l'augmentation salariale annuelle, la date d'anniversaire d'une employée ne doit pas être modifiée en raison d'une promotion.
- 36.08** À la discrétion de l'employeur, avant que tout poste à temps partiel puisse être affiché, les heures de travail permanent additionnelles peuvent d'abord être offertes aux employées à temps partiel permanentes en suivant le classement selon l'ancienneté des employées de la même catégorie d'emploi.

Article 37 Poste intérimaire

- 37.01** Si l'employeur ou son représentant désigné demande à une employée qui occupe un poste donné d'assumer temporairement les fonctions et les responsabilités d'un autre poste qui offre un salaire supérieur pendant dix (10) jours consécutifs et plus, l'employée doit être nommée temporairement à l'autre poste à titre intérimaire et être payée au taux de salaire du poste intérimaire à partir de la date où elle commence à assumer les fonctions et les responsabilités du poste et jusqu'au moment de la révocation de son statut intérimaire. Sauf si elle est nommée ou promue à un autre poste, au moment de la révocation de son statut intérimaire, l'employée doit revenir à son poste

original et être payée au taux de salaire du poste dont l'employée aurait bénéficié si elle n'avait jamais occupé un autre poste à titre intérimaire.

- 37.02** À des fins d'interprétation du présent article, les « fonctions et les responsabilités » signifient les fonctions et les responsabilités qui auraient été assumées par la titulaire du poste pendant la période de son remplacement.

Article 38 Période probatoire

- 38.01** La période probatoire d'une employée correspond à la période de six (6) mois d'emploi qui suit la dernière date d'entrée en service de l'employée.
- 38.02** L'employeur peut prolonger la période probatoire d'une employée. Une telle prolongation ne peut être supérieure à trois (3) mois et elle doit être considérée comme une partie de la période probatoire.
- 38.03** Toute employée doit recevoir un avis écrit de la prolongation de sa période probatoire aux termes du paragraphe 38.02 avant l'expiration de la période probatoire. L'employeur peut rencontrer l'employée pour discuter de la question. L'employée peut demander la présence d'un représentant à la réunion.
- 38.04** Toute employée renvoyée pendant sa période probatoire peut présenter un grief pour contester le renvoi à la directrice générale dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de réception de l'avis de renvoi par l'employée. La directrice générale ou sa représentante désignée doit tenir une audience pour discuter du grief. La décision du directeur général ou de sa représentante désignée est finale.
- 38.05** Sous réserve du paragraphe 38.04, le renvoi d'une employée pendant sa période probatoire ne peut faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage.

Article 39 Procédure de règlement des griefs

- 39.01** Les parties à la présente convention reconnaissent le bien-fondé d'un règlement rapide des griefs dans le cadre d'un processus ordonné et sans arrêt de travail ou refus de travailler.
- 39.02** Le terme « grief » s'entend de tout différend entre une employée ou le syndicat et l'employeur au sujet de l'application, de l'interprétation ou d'une violation présumée d'un article de la présente convention.
- Les jours ouvrables servent aux fins de la procédure de règlement des griefs et de la procédure d'arbitrage.
- 39.03** Les griefs de principe et les griefs collectifs doivent être soumis à l'étape n° 2 de la procédure de règlement des griefs. Ces griefs doivent être soumis directement à la directrice générale du Centre de santé dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle les employées concernées ont d'abord pris connaissance des circonstances qui a donné naissance au grief.
- 39.04** Les griefs portant sur une rétrogradation, une suspension ou un renvoi doivent être soumis à l'étape n° 2 de la procédure de règlement des griefs.
- 39.05** Si une employée ou le syndicat omet de soumettre ou de traiter un grief dans les délais prescrits, le grief doit être présumé retiré et tous les droits de recours à la procédure de règlement des griefs pour le grief particulier arrivent à expiration. Si l'employeur omet de répondre à un grief dans les délais prescrits, l'employée ou le syndicat peut renvoyer le grief à la prochaine étape de la procédure. L'une ou l'autre partie peut demander une prolongation des délais, pourvu qu'elle soit demandée avant l'expiration des délais autorisés. Toute prolongation demandée ne doit pas être refusée de manière déraisonnable.
- 39.06** Le grief doit être déposé en utilisant le formulaire de grief officiel. Il faut indiquer clairement par écrit la nature du grief et les mesures correctives demandées et si le grief porte un ou des articles de la présente convention, il faut l'indiquer. Le grief doit être signé par l'employée et il peut être précisé à

toute étape de la procédure de règlement, pourvu que la teneur du grief ne soit pas modifiée.

39.07 L'employeur et le syndicat conviennent mutuellement de déployer des efforts pour régler les plaintes par la discussion avant qu'on ne dépose un grief écrit. L'employée lésée doit avoir le droit d'être accompagnée par un représentant lors de telles discussions. Si un grief ne peut être présenté en personne à toute étape de la procédure de règlement des griefs, il peut être transmis par courrier recommandé.

39.08 Toute employée a le droit d'être représentée par un représentant du syndicat à toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs.

39.09 Étape n° 1 – Discussion

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment où l'employée a d'abord pris connaissance de la mesure ou des circonstances qui ont donné naissance au grief, l'employée doit essayer de régler le différend avec son superviseur immédiat qui ne fait pas partie de l'unité de négociation. S'il est impossible de régler le grief par la discussion dans les dix (10) jours ouvrables prévus, l'employée doit déposer un grief officiel à l'étape n° 2.

Étape n° 2

Si le grief n'est pas réglé à l'étape n° 1, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, le syndicat peut soumettre le grief par écrit à la directrice générale ou à son représentant désigné, qui doit transmettre une décision écrite à l'employée et au représentant du syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

La directrice générale ou son représentant désigné tiendra une audience pour discuter du grief avec l'employée et son représentant avant de rendre une décision sur le grief.

39.10 Toute employée ou le syndicat peut retirer un grief à toute étape de la procédure de règlement des griefs et de la procédure d'arbitrage en envoyant un avis écrit à l'employeur. Toute employée peut abandonner un grief en ne respectant pas les délais prescrits pour son traitement.

- 39.11** Aucune disposition de la présente convention ne doit empêcher le règlement d'un différend ou d'un grief par tout moyen, quel qu'il soit, qui découle d'une entente entre le syndicat et l'employeur.

Article 40 Procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage

- 40.01** Les griefs ou les différends non résolus peuvent être soumis à l'arbitrage en conformité avec la procédure établie par le présent article. L'approbation du syndicat est nécessaire pour la soumission d'un grief à l'arbitrage.
- 40.02**
- (a) L'une ou l'autre partie peut informer l'autre partie par écrit de son intention de soumettre la question en litige à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception de la décision rendue à l'étape n° 2. Tout avis du genre provenant du syndicat doit être soumis directement à la directrice générale et préciser la question en litige qui doit être renvoyée au conseil d'arbitrage.
 - (b) Si la partie qui lance la procédure arbitrale demande un arbitre unique, l'avis doit l'indiquer.
 - (i) Si la partie qui reçoit l'avis accepte la demande d'arbitre unique, les parties doivent s'efforcer de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.
 - (ii) Si la partie qui reçoit l'avis refuse la demande d'arbitre unique ou si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, la partie qui lance la procédure arbitrale peut soumettre le nom de son arbitre au conseil d'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.
 - (iii) Si les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre unique, ce dernier doit être considéré comme un conseil d'arbitrage aux fins du présent article 40.
 - (c) Si la partie qui lance la procédure arbitrale demande un arbitrage par le conseil d'arbitrage, l'avis stipulé à l'alinéa a) ci-dessus doit contenir le

nom de l'arbitre nommé au conseil d'arbitrage par cette partie. La procédure suivante doit s'appliquer :

- (i) La partie qui reçoit l'avis doit nommer un arbitre au conseil d'arbitrage et informer par écrit l'autre partie de son choix dans les dix (10) jours ouvrables.
- (ii) Les deux (2) membres du conseil d'arbitrage nommés par les parties doivent nommer un troisième arbitre au conseil d'arbitrage, qui doit en devenir le président, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la nomination du deuxième membre du conseil d'arbitrage.
- (iii) Si l'une ou l'autre partie omet de nommer son membre du conseil d'arbitrage, tel que prévu ci-dessus, ou si tout arbitre nommé par une partie néglige ou est incapable d'exercer ses fonctions et que la partie qui a nommé l'arbitre original ne nomme pas un autre arbitre à titre de substitut, l'autre partie au différend peut demander au ministre du Travail du Manitoba de nommer un substitut. Si les deux (2) arbitres nommés par les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président du conseil d'arbitrage, ils doivent demander au ministre du Travail du Manitoba de nommer un président du conseil d'arbitrage.

- 40.03** Le conseil d'arbitrage doit entendre les preuves et les arguments soumis par les parties ou au nom de celles-ci et rendre une décision arbitrale.
- 40.04** Le conseil d'arbitrage doit entendre et trancher le différend ou l'allégation en cause et il doit rendre une décision qui doit être définitive, obligatoire et exécutoire pour les parties, ainsi que pour toute employée ou groupe d'employées touché par la décision. Toutefois, le conseil d'arbitrage n'est pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de la présente convention.
- 40.05** Le conseil d'arbitrage peut sommer tout témoin à se présenter devant lui et exiger de celui-ci qu'il témoigne sous serment, oralement ou par écrit, et qu'il soumette les documents et les preuves que le conseil d'arbitrage juge

nécessaires pour une enquête complète et un examen complet de la question qui lui a été renvoyée.

- 40.06** Si la question est entendue par un conseil d'arbitrage, la décision de la majorité est la décision du conseil. S'il n'y a pas de majorité, la décision du président est la décision du conseil.
- 40.07** Le conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir d'ajouter, se soustraire, de modifier ou d'altérer de quelque façon que ce soit les dispositions de la présente convention.
- 40.08** Si le conseil d'arbitrage détermine qu'une employée a été licenciée ou fait l'objet d'autres mesures disciplinaires par l'employeur pour un motif valable, le conseil d'arbitrage peut imposer une amende légale ou un recours au lieu du licenciement ou de la mesure disciplinaire, s'il juge une telle décision juste et raisonnable dans les circonstances.
- 40.09** Les dépenses encourues par le conseil d'arbitrage doivent être payées comme suit :
- (a) Chacune des parties à l'arbitrage doit payer la moitié de la rémunération et des dépenses du président du conseil d'arbitrage.
 - (b) Chacune des parties à l'arbitrage doit payer la rémunération et les dépenses du membre du conseil d'arbitrage qui a été nommé par la partie ou en son nom.
 - (c) Chacune des parties à l'arbitrage doit payer les indemnités et les dépenses des témoins qu'elle a appelés à témoigner devant le conseil d'arbitrage.

Article 41 Évaluation du rendement

- 41.01** Lorsque l'employeur procède à une évaluation formelle du rendement d'une employée, l'employée concernée doit avoir la possibilité de signer le formulaire d'évaluation dûment rempli afin d'indiquer qu'elle en a lu le contenu. Les employées ont le droit d'inscrire leurs propres commentaires sur le formulaire à l'endroit prévu ou, dans le cas contraire, d'annexer leurs

commentaires au formulaire. Toute employée doit recevoir une copie de son évaluation.

Article 42 Employées à temps partiel

42.01 Sauf indication contraire, les employées à temps partiel sont régies par toutes les dispositions de la présente convention et elles bénéficient d'un salaire, de congés annuels, de crédits de protection du revenu et d'un congé de préretraite mesurés au pro rata de leurs heures de travail.

42.02 Les employées à temps partiel reçoivent quatre virgule soixante-deux pour cent (4,62 %) de leur taux de salaire de base au lieu d'un congé autorisé pour les jours fériés. Une telle indemnité de jour férié est incluse dans le dépôt du salaire normal.

42.03 Sauf s'il y a une autre entente conclue par l'employeur et l'employée, les employées à temps partiel doivent bénéficier de leur congé annuel admissible pendant une période équivalente à la période de vacances des employées à temps plein.

42.04 Toute employée à temps partiel qui se présente au travail comme prévu à l'horaire et qui est renvoyée à la maison parce qu'il n'y a pas de travail pour elle doit recevoir une rémunération pour trois (3) heures de travail à son taux de salaire de base.

42.05 Protection du revenu en cas de maladie

Les employées à temps partiel accumulent des crédits de protection du revenu au pro rata de leurs heures de travail, en conformité avec la formule suivante :

heures rémunérées au taux de salaire normal X droit aux indemnités d'une employée à temps plein
heures travaillées à temps plein

42.06 Les employées à temps partiel peuvent réclamer un paiement relatif aux crédits de protection du revenu accumulés uniquement pour les heures

qu'elles auraient dû travailler, mais qu'elles n'ont pu travailler en raison d'une maladie.

42.07 Congé annuel

(a) Droit à une paie de vacances

Les employées à temps partiel obtiennent et accumulent le droit à une paie de vacances sur une base proportionnelle en conformité avec la formule suivante :

$$\frac{\text{Heures rémunérées à un taux normal}}{\text{Heures de travail à temps plein}} = \text{Facteur de calcul au prorata}$$

Exemple d'un droit à une paie de vacances :

L'employée A travaille à temps partiel à 0,5 ETP. L'an dernier, elle a travaillé plus de la moitié du nombre d'heures de travail à temps plein, soit 1 410 heures. Le droit de l'employée A à une paie de vacances est fondé sur le facteur de calcul au prorata suivant :

$$\frac{1\,410 \text{ heures}}{2\,015 \text{ heures}} = 0,7 \text{ facteur de calcul au prorata}$$

(b) Droit à un congé annuel

Le droit réel des employées à temps partiel à un congé annuel est fondé sur les années de service, comme stipulé au paragraphe 18.03.

Exemple d'un droit à un congé annuel :

L'employée A est dans cinquième année d'emploi. Elle a droit à un congé annuel de vingt (20) jours ouvrables par année. Pour plus de certitude, l'expression « jours ouvrables » signifie les jours de travail réguliers prévus à l'horaire de l'employée A.

(c) Droit à une paie de vacances et à un congé annueli) Choix initial du congé annuel

Les employées à temps partiel ont initialement le droit d'indiquer leurs dates de préférence en ayant recours à la procédure stipulée au paragraphe 18.06. Pendant cette procédure initiale de choix des vacances, les employées à temps partiel sont autorisées à indiquer leur préférence jusqu'à un maximum de jours fondé sur le calcul au prorata de leur droit à un congé annuel en conformité avec la formule suivante :

Facteur de calcul au prorata x droit à un congé annuel = nombre de jours de congé (jours ouvrables)

Exemple de choix initial :

Pendant la procédure de choix initial stipulée au paragraphe 18.06, l'employée A a le droit d'indiquer par écrit sa préférence à l'égard du nombre maximum suivant de jours de congé :

$0,7 \times 20 =$ quatorze (14) jours ouvrables

ii) Choix du solde des jours de congé annuel

Après que le choix initial indiqué à l'alinéa i) ci-dessus a été complété, le choix du solde des jours de congé est au gré de l'employée à temps partiel et il est régi par la dernière phrase de l'alinéa 1 du paragraphe 18.06.

Exemple du choix du solde des jours de congé annuel :

L'employée a l'option de choisir le nombre suivant de jours ouvrables afin d'épuiser son droit à un congé annuel :

$0,3 \times 20 =$ six (6) jours ouvrables

Autre exemple :

Si l'employée A opte pour douze (12) jours ouvrables de congé annuel lors de son choix initial, elle a l'option de choisir plus tard huit (8) jours ouvrables afin d'épuiser son droit à un congé annuel.

iii) Besoins opérationnels

Les dispositions du paragraphe 18.06 qui traitent des besoins opérationnels s'appliquent également aux procédures de choix stipulées dans les alinéas i) et ii) ci-dessus.

iv) Réception de la paie de vacances

Sauf si une employée à temps partiel demande à être rémunérée en conformité avec l'une des quatre (4) options précisées ci-dessous et dans la mesure où elle a des crédits de vacances non utilisés, l'employée est rémunérée selon son taux de salaire ordinaire pour le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire pour le jour ouvrable pris comme jour de congé annuel. Une employée peut choisir de demander la réception de sa paie de vacances en conformité avec l'une des quatre (4) options suivantes :

A) une paie partielle répartie également sur le total de ses jours son congé annuel;

B) une paie complète pour les jours de congé annuel jusqu'à l'épuisement de sa paie de vacances;

C) une combinaison des options A) et B) ci-dessous;

D) une paie partielle ou complète, comme stipulé ci-dessus, pour une partie du congé annuel et un montant forfaitaire pour le solde des jours de congé annuel, que l'employée à temps partiel ait l'intention

ou non de prendre des jours de congé non utilisés à une date future au cours de l'année d'acquisition des congés.

42.08 Heures supplémentaires

Les employées à temps partiel ont droit aux taux des heures supplémentaires lorsqu'elles sont autorisées à travailler plus d'heures que le nombre d'heures de travail quotidiennes ou à la quinzaine précisé dans l'article 15.

42.09 Affectation

Toute employée à temps partiel est affectée à des tâches et engagée pour travailler pendant le nombre d'heures convenu par écrit au moment de son embauche ou le nombre d'heures subséquemment modifié en raison d'une entente conclue entre l'employeur et l'employée.

- (a) Les employées à temps partiel qui indiquent par écrit à l'employeur qu'elles souhaitent accroître leur nombre d'heures de travail peuvent recevoir ces heures additionnelles si elles sont disponibles, pourvu que l'employée puisse exercer les fonctions requises. Les heures de travail additionnelles doivent être réparties par ancienneté aussi équitablement que possible entre les employées qui ont demandé des heures additionnelles. Ces employées à temps partiel doivent avoir la préférence par rapport aux employées occasionnelles.

Il est également entendu que de telles heures additionnelles ne doivent être offertes que dans la mesure où elles ne se traduisent pas par le paiement d'heures supplémentaires par l'employeur.

- (b) Si une employée à temps partiel dont il est question dans le paragraphe a) ci-dessus refuse de se présenter au travail à trois (3) reprises au cours d'une année civile lorsqu'on lui demande de travailler et qu'elle n'a pas de motif d'absence satisfaisant pour l'employeur, l'employée ne se verra offrir des heures additionnelles qu'à la discrétion exclusive de l'employeur.

- (c) i. Si une employée à temps partiel est incapable de travailler pendant la totalité ou une partie des heures additionnelles qui lui ont été accordées, pour quelque raison que ce soit, tout paiement ne sera versé que pour les heures réellement travaillées.
- ii. Les heures additionnelles travaillées par une employée à temps partiel doivent être incluses dans la détermination de l'ancienneté.
- iii. Les heures additionnelles travaillées par une employée à temps partiel doivent être incluses dans la détermination des congés annuels acquis, des crédits de protection du revenu accumulés et de la paie pour les jours fériés.
- iv. Aucun autre avantage social que les avantages mentionnés dans les alinéas ii et iii ci-dessus n'est fondé sur les heures additionnelles travaillées.
- v. Si l'horaire d'une employée à temps partiel indique qu'elle doit travailler pendant des périodes additionnelles pendant une période de temps décrite à l'article 33 (Postes de durée déterminée), l'employée est admissible aux indemnités de protection du revenu et aux congés de décès.

42.10 Toute employée à temps partiel doit recevoir des augmentations d'échelon (calculées à partir de la date de sa dernière augmentation d'échelon ou de la date de son entrée en service, selon le cas) sur la base d'une (1) augmentation par nombre d'heures de travail équivalant au nombre d'heures annuelles de travail d'une employée à temps plein. L'augmentation s'applique à la période de paie qui suit la période pendant laquelle l'employée a accumulé le nombre d'heures annuelles de travail d'une employée à temps plein.

Article 43 Employées occasionnelles

43.01 Une employée occasionnelle est une employée qui remplace une employée à temps plein ou à temps partiel en absence temporaire ou à laquelle on demande de suppléer quand il y a une pénurie imprévue de personnel. Les

seules dispositions de la présente convention qui s'appliquent aux employées occasionnelles sont les suivantes :

- (a) Toute employée occasionnelle doit recevoir une indemnité de vacances à la quinzaine au taux de six pour cent (6 %) des heures normales travaillées par l'employée au cours d'une période de paie à la quinzaine.
- (b) Toute employée occasionnelle ne doit pas être rémunérée à un taux de salaire inférieur au taux de début ou supérieur au taux de salaire maximal de la catégorie d'emploi dans laquelle elle est classée.
- (c) Toute employée occasionnelle est admissible à une prime de poste et à une prime de fin de semaine, en conformité avec les dispositions de l'article 14 de la présente convention.
- (d) Toute employée occasionnelle obligée de travailler un jour férié reconnu doit recevoir son taux de salaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %).
- (e) Toute employée occasionnelle doit recevoir un montant équivalant à quatre virgule soixante-deux pour cent (4,62 %) de son salaire de base au lieu d'un congé autorisé pour les jours fériés reconnus. Une telle indemnité de jour férié doit être calculée en fonction du nombre total d'heures rémunérées, à l'exclusion des heures supplémentaires, et elle doit être incluse dans chaque **dépôt** de paie.
- (f) Toute employée occasionnelle est admissible à une rémunération pour les heures supplémentaires travaillées en conformité avec les dispositions de l'article 16 de la présente convention.
- (g) L'employeur accepte de déduire des cotisations syndicales de la rémunération des employées occasionnelles en conformité avec les dispositions de l'article 5 de la présente convention. Si l'employée occasionnelle n'a reçu aucun paiement de l'employeur pendant une période de paie, l'employeur n'est pas responsable de déduire des

cotisations syndicales et de les remettre au syndicat pour la période de paie en question.

- (h) Toute employée occasionnelle qui se présente au travail sur demande de l'employeur et qui se rend compte qu'il n'y a pas de travail pour elle doit recevoir une rémunération pour trois (3) heures de travail à son taux de salaire de base.
- (i) Les articles 39 et 40 (Procédure de règlement des griefs et Procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage) ne s'appliquent aux employées occasionnelles qu'en ce qui concerne les conditions du présent article.
- (j) Toute employée occasionnelle est admissible à des augmentations salariales rétroactives aux mêmes conditions qui s'appliquent aux employées à temps plein et à temps partiel.
- (k) Toute employée occasionnelle doit recevoir des hausses de salaire fondées sur une (1) augmentation au mérite après avoir accumulé un nombre d'heures travaillées équivalant au nombre d'heures travaillées à temps plein.

Article 44 Effets personnels perdus ou endommagés

- 44.01** En reconnaissance du fait que dans l'exercice des fonctions des employées, leurs vêtements et leurs effets personnels peuvent être endommagés, l'employeur accepte de verser des paiements compensatoires aux employées, pourvu que les politiques et procédures établies de l'employeur soient respectées et que les employées soumettent une preuve d'achat de l'article de remplacement.
- 44.02** Aucune demande de paiement compensatoire ne sera examinée si l'employée a reçu ou recevra une indemnisation adéquate d'une assurance ou autrement pour la perte ou le vol des outils, de l'équipement, des effets personnels ou des articles de prestige de l'employée ou pour les dommages causés à ceux-ci.

44.03 Les employées sont responsables de tous les effets personnels qu'elles apportent sur le lieu de travail et qui ne sont pas exigés particulièrement dans le cadre de leur emploi. Aucune demande de paiement compensatoire ne sera examinée pour la perte ou le vol de tels effets personnels de l'employée ou pour les dommages causés à ceux-ci.

Article 45 Responsabilité civile et responsabilité du fait d'autrui

45.01 Si on intente une action en justice contre toute employée régie par la présente convention pour un délit civil présumé qu'aurait commis l'employée dans l'exercice de ses fonctions,

- (a) après avoir reçu signification d'une assignation ou de toute action ou procédure aux termes de ce qui précède qui est intentée contre elle, l'employée doit informer l'employeur de toute notification ou acte judiciaire qui le concerne;
- (b) l'employeur doit payer les dommages-intérêts ou les coûts octroyés contre l'employée concernée dans le cadre de toute action en justice ou procédure judiciaire, ainsi que tous les frais d'avocat; ou
- (c) l'employeur doit payer tout montant exigé de l'employée en lien avec le règlement de toute réclamation déposée contre l'employée, si un tel règlement est approuvé par l'employeur avant d'être finalisé, pourvu que la conduite de l'employée qui a donné naissance à l'action en justice n'ait pas constitué un acte de négligence grave des responsabilités de cette dernière à titre d'employée;
- (d) sur réception de l'avis de l'employée aux termes de l'alinéa a) ci-dessus, l'employeur doit rencontrer sans délai l'employée pour nommer un avocat-conseil qui convient aux deux parties. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un avocat-conseil, l'employeur est autorisé à nommer unilatéralement un avocat-conseil. Dans un tel cas, l'employeur accepte la responsabilité complète de la conduite de l'action en justice et

l'employée accepte de collaborer entièrement avec l'avocat-conseil nommé.

Article 46 Changements technologiques

- 46.01** L'employeur et le syndicat reconnaissent que les changements technologiques peuvent se traduire par des améliorations importantes de la qualité et de la quantité des services de soins de santé dispensés au public.
- 46.02** On entend par changement technologique l'intégration par l'employeur d'équipement ou de matériel dont la nature est différente du matériel et de l'équipement antérieurement utilisés par l'employeur, ainsi que toute modification de la façon dont l'employeur exécute le travail qui est directement lié à l'adoption de l'équipement et du matériel.
- 46.03** L'employeur accepte de s'efforcer d'intégrer tout changement technologique d'une manière qui minimise le plus possible les effets perturbateurs du changement sur les services offerts au public et sur les employées.
- 46.04** Si l'employeur a l'intention d'intégrer un changement technologique, il doit adopter la procédure suivante :
- (a) L'employeur doit envoyer un préavis de cent vingt (120) jours au syndicat avant la date d'entrée en vigueur du changement technologique.
 - (b) Pendant la période de préavis, mais au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date prévue de l'adoption du changement, les parties doivent se réunir pour discuter des mesures à adopter pour aider les employées qui peuvent être touchés par le changement technologique.
 - (c) Si l'employeur doit offrir un recyclage professionnel, ce dernier doit être offert, si possible, pendant les heures de travail normales des employées.
 - (d) À la demande de l'une ou l'autre partie, il faut établir un comité de mise en œuvre des changements technologiques, qui doit comprendre deux (2) représentantes des employées et deux (2) représentants de l'employeur. Le comité a pour rôle de faciliter la mise en œuvre des

changements technologiques d'une manière qui correspond aux dispositions du présent article.

- (e) Si le syndicat et l'employeur ne peuvent pas s'entendre sur les mesures à adopter, l'une ou l'autre partie peut renvoyer la question à l'arbitrage afin de la résoudre. Aucun changement ne doit être effectué par l'employeur avant que la question soit tranchée par un arbitre. La décision de ce dernier est irrévocable et le changement technologique doit être appliqué en fonction de la décision.

46.05 Les dispositions du présent article visent à aider les employées touchées par des changements technologiques et les articles 83, 84 et 85 de la *Loi sur les relations de travail* (Manitoba) ne s'appliquent pas pendant la durée de la présente convention.

Article 47 Licencierement

47.01 Si, en raison d'un manque de travail ou de fonds, de l'abolition d'un poste ou d'une modification importante des fonctions ou de l'organisation, l'employeur détermine qu'un licenciement est nécessaire, l'employeur doit déterminer les catégories d'employées qui feront l'objet du licenciement.

47.02 En cas de licenciement, les employées autres que les employées en stage probatoire et les employées nommées pour une période déterminée doivent recevoir un préavis de quatre (4) semaines ou un paiement compensatoire au lieu d'un préavis.

47.03 Toute employée licenciée a le droit

- (a) d'exercer son droit d'ancienneté pour s'intégrer dans toute catégorie d'emploi régie par la présente convention qui bénéficie d'une échelle salariale équivalente ou inférieure à son ancienne échelle, pourvu que l'employée possède les qualités requises et les capacités nécessaires pour accomplir les tâches requises; ou
- (b) d'accepter le licenciement.

Toute employée déplacée aux termes de l'alinéa a) ci-dessus bénéficie des mêmes droits.

- 47.04** L'avis de licenciement doit être transmis à l'employée par signification à personne ou courrier recommandé et une copie de l'avis doit être fournie au syndicat.
- 47.05** Toute employée mise en disponibilité n'est pas admissible à la réception d'un avis de licenciement si elle retourne au travail de manière imprévue.
- 47.06** Aucune nouvelle employée ne peut être embauchée pour combler des postes vacants lorsque des employées mises en disponibilité sont qualifiées, capables et disponibles pour combler les postes vacants, sauf en cas d'urgence.
- 47.07** Les employées licenciées doivent être rappelées en suivant le classement selon l'ancienneté pour leur catégorie d'emploi. Un tel rappel doit être effectué par courrier recommandé et prévoir un délai minimum d'une (1) semaine pour le retour au travail. Les employées doivent communiquer avec l'employeur dans la semaine qui suit la réception de l'avis de retour au travail pour confirmer leur retour dans le délai prévu. Les employées doivent retourner au travail dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception de l'avis de retour au travail. Toute employée qui refuse de revenir à un poste comparable à celui qu'elle occupait avant le licenciement sans motif raisonnable doit être considérée comme en cessation d'emploi.
- 47.08** Toute employée rappelée au travail dans une catégorie d'emploi différente de la sienne avant le licenciement a le droit de retourner au poste qu'elle occupait avant le licenciement si ce dernier devient vacant dans l'année qui suit le rappel. Une telle vacance de poste ne doit pas être assujettie à la procédure d'affichage des emplois.
- 47.09** Pour être admissible à un rappel, l'employée doit fournir à l'employeur son adresse courante et informer ce dernier de tout changement d'adresse avant le début de sa dernière période de travail.

- 47.10** Toute employée qui exerce son droit d'ancienneté est admissible à une période de familiarisation de quatre (4) semaines dans son nouveau poste. Si l'employée ne fonctionne pas efficacement dans le poste à la fin de la période de familiarisation, elle doit être directement mise en disponibilité et la personne originalement déplacée du poste doit reprendre le poste, si elle n'a toujours pas été rappelée.
- 47.11** Le droit d'une employée licenciée d'être réembauchée aux termes de la présente convention devient caduc dans les circonstances suivantes :
- (a) l'employée ne communique pas avec l'employeur dans les délais prescrits;
 - (b) l'employée ne se présente pas au travail lorsque l'employeur le demande et omet de fournir une explication écrite qui satisfait l'employeur;
 - (c) une période de vingt-quatre (24) mois s'est écoulée depuis la date du licenciement initial.
- 47.12** Les employées licenciées ont le droit de soumettre des demandes d'emploi pour des postes vacants autres que les postes visés par le droit de rappel.
- 47.13** Les crédits de congé annuel accumulés doivent être payés au moment du licenciement, sauf entente contraire entre les parties.
- 47.14** Les employées absentes du travail en raison d'un congé autorisé, pour quelque motif que ce soit, doivent être informées du licenciement en conformité avec les dispositions de la présente convention et elles doivent se conformer à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que l'employeur ne doit pas s'attendre à ce que ces employées retournent au travail avant la fin de leur congé autorisé.
- 47.15** Si une employée prétend que le licenciement n'a pas été effectué par l'employeur en conformité avec les dispositions de la présente convention, la procédure de règlement des griefs précisée dans la présente convention doit s'appliquer, sauf que le grief doit être présenté à l'étape n° 2 de la procédure de règlement.

47.16 Aux fins du présent article, les « qualités requises » s'entendent de l'éducation, des connaissances, de la formation, des compétences et de l'expérience de l'employée. Les « capacités » s'entendent des capacités physiques et mentales. Pour prendre une décision relative à la sélection des employées qui doivent être conservées et celles qui doivent être licenciées, l'employeur doit déterminer d'une manière équitable, raisonnable et non discriminatoire si les employées ont les qualités requises et les capacités pour exercer les fonctions que les employées restantes devront exercer. Le fardeau de la preuve doit reposer sur l'employeur dans tout différend concernant l'application des qualités requises et des capacités nécessaires pour exercer les fonctions que les employées restantes devront exercer.

Article 48 Avis de démission ou de cessation d'emploi

48.01 Toute employée qui souhaite démissionner doit envoyer à l'employeur un avis de démission écrit qui doit indiquer le dernier jour où l'employée exercera les fonctions normales de son poste.

48.02 Toute employée peut quitter volontairement son emploi en envoyant un préavis d'au moins quatre (4) semaines, qui ne doivent pas inclure les jours de congé annuel à recevoir par l'employée.

48.03 Toute employée peut quitter son emploi sans préavis ou avec un préavis plus court comme suit :

- (a) par le biais d'une entente conclue entre l'employeur et l'employée;
- (b) pendant la période probatoire de l'employée;
- (c) lorsque l'employée est congédiée pour un motif valable.

48.04 La date d'entrée en vigueur d'une démission doit être le dernier jour de présence au travail de l'employée démissionnaire au cours duquel elle exerce les fonctions normales de son poste.

48.05 L'employeur peut offrir un montant équivalant au salaire de base de l'employée au lieu d'un avis.

- 48.06** L'employeur doit mettre à la disposition de l'employée tous les montants qui lui sont dus dans les sept (7) jours qui suivent la cessation d'emploi ou à une date fixée par entente mutuelle.
- 48.07** n'est pas tenu de donner un préavis lorsque l'employée est congédiée pour un motif valable. Autrement, la période de préavis applicable à la cessation d'emploi est d'au moins :
- (a) une (1) semaine, si la période d'emploi est inférieure à un (1) an;
 - (b) deux (2) semaines, si la période d'emploi est d'au moins un (1) an, mais moins de trois (3) ans;
 - (c) quatre (4) semaines, si la période d'emploi est d'au moins trois (3) ans, mais moins de cinq (5) ans;
 - (d) six (6) semaines, si la période d'emploi est d'au moins cinq (5) ans, mais moins de dix (10) ans;
 - (e) huit (8) semaines, si la période d'emploi est d'au moins dix (10) ans.

En foi de quoi l'Employeur a ci-dessous apposé son sceau officiel devant témoignage de ses propres représentants à cet effet et le Syndicat a accepté que cette Convention soit exécutée en son nom devant témoignage de ses propres représentants à cet effet :

Le Centre de santé Saint Boniface

Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba

N. Coates

[Signature]

[Signature]

Georgette Dupuis

Diane Buisse

le 9 avril 2015

le 9 avril

Date

Date

Annexe A – Échelles salariales

CATÉGORIES D'EMPLOI DE SOUTIEN DES INSTALLATIONS

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2012 — Les taux comprennent une augmentation de 0 %.

Groupe type	Catégorie d'emploi type	Emplois de soutien des installations Titre du poste	Nombre d'heures par année	Salaires (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5
69	Commis	Navigateur de services	2 015	Horaire	16,373	16,664	16,977	17,462	17,769	
				Mensuel	2 749,30	27 98,16	2 850,72	2 932,16	2 983,71	
				Annuel	32 991,60	33 577,96	34 208,66	35 185,93	35 804,54	
104	Commis III	Aide, commis, réceptionniste	2 015	Horaire	16,766	17,269	17,787	18,320	18,870	19,436
				Mensuel	2 815,29	2 899,75	2 986,73	3 076,23	3 168,59	3 263,63
				Annuel	33 783,49	34 797,04	35 840,81	36 914,80	38 023,05	39 163,54

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2013 — Les taux comprennent une augmentation de 0 %.

Groupe type	Catégorie d'emploi type	Emplois de soutien des installations Titre du poste	Nombre d'heures par année	Salaires (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5
69	Commis	Navigateur de services	2 015	Horaire	16,373	16,664	16,977	17,462	17,769	
				Mensuel	2 749,30	27 98,16	2 850,72	2 932,16	2 983,71	
				Annuel	32 991,60	33 577,96	34 208,66	35 185,93	35 804,54	
104	Commis III	Aide, commis, réceptionniste	2 015	Horaire	16,766	17,269	17,787	18,320	18,870	19,436
				Mensuel	2 815,29	2 899,75	2 986,73	3 076,23	3 168,59	3 263,63
				Annuel	33 783,49	34 797,04	35 840,81	36 914,80	38 023,05	39 163,54

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2014 — Les taux comprennent une augmentation de 2,5 %.

Groupe type	Catégorie d'emploi type	Emplois de soutien des installations Titre du poste	Nombre d'heures par année	Salaires (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5
69	Commis	Navigateur de services	2 015	Horaire	16,782	17,080	17,402	17,898	18,213	
				Mensuel	2 817,98	2 868,02	2 922,09	3 005,37	3 058,27	
				Annuel	33 815,73	34 416,20	35 065,03	36 064,47	36 699,20	
104	Commis III	Aide, commis, réceptionniste	2 015	Horaire	17,185	17,701	18,232	18,778	19,342	19,922
				Mensuel	2 885,65	2 972,29	3 061,46	3 153,14	3 247,84	3 345,24
				Annuel	34 627,78	35 667,52	36 737,48	37 837,67	38 974,13	40 142,83
		Préposée aux programmes et aux opération	2 015	Horaire	17,884	18,778	19,673	20,567	21,457	22,354
	Mensuel			3 003,02	3 153,14	3 303,43	3 453,54	3 602,99	3 753,61	
	Annuel			36 036,26	37 837,67	39 641,10	41 442,51	43 235,86	45 043,31	

Salaires en vigueur le 1^{er} octobre 2014 — Ajout de l'échelon de longs états de service.

Groupe type	Catégorie d'emploi type	Emplois de soutien des installations Titre du poste	Nombre d'heures par année	Salaires (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Années 20 ^{Note 1}
69	Commis	Navigateur de services	2 015	Horaire	17,782	17,080	17,402	17,898	18,213		18,577
				Mensuel	2 817,98	2 868,02	2 922,09	3 005,37	3 058,27		3 119,39
				Annuel	33 815,73	34 416,20	35 065,03	36 064,47	36 699,20		37 432,66
104	Commis III	Aide, commis, réceptionniste	2 015	Horaire	17,185	17,701	18,232	18,778	19,342	19,922	20,320
				Mensuel	2 885,65	2 972,29	3 061,46	3 153,14	3 247,84	3 345,24	3 412,07
				Annuel	34 627,78	35 667,52	36 737,48	37 837,67	38 974,13	40 142,83	40 944,80
		Préposée aux programmes et aux opération	2 015	Horaire	17,884	18,778	19,673	20,567	21,457	22,354	22,801
				Mensuel	3 003,02	3 153,14	3 303,43	3 453,54	3 602,99	3 753,61	3 828,67
				Annuel	36 036,26	37 837,67	39 641,10	41 442,51	43 235,86	45 043,31	45 944,02

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2015 — Les taux comprennent une augmentation de 2,5 %.

Groupe type	Catégorie d'emploi type	Emplois de soutien des installations Titre du poste	Nombre d'heures par année	Salaires (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Années 20 ^{Note 1}
69	Commis	Navigateur de services	2 015	Horaire	17,202	17,508	17,837	18,346	18,668		19,042
				Mensuel	2 888,50	2 939,89	2 995,13	3 080,60	3 134,67		3 197,47
				Annuel	34 662,03	35 278,62	35 941,56	36 967,19	37 616,02		38 369,63
104	Commis III	Aide, commis, réceptionniste	2 015	Horaire	17,615	18,143	18,687	19,247	19,825	20,420	20,828
				Mensuel	2 957,85	3 046,51	3 137,86	3 231,89	3 328,95	3 428,86	3 497,37
				Annuel	35 494,23	36 558,15	37 654,31	38 782,71	39 947,38	41 146,30	41 968,42
		Préposée aux programmes et aux opération	2 015	Horaire	18,331	19,247	20,165	21,081	21,994	22,913	23,371
				Mensuel	3 078,08	3 231,89	3 386,04	3 539,85	3 693,16	3 847,48	3 924,38
				Annuel	36 936,97	38 782,71	40 632,48	42 478,22	44 317,91	46 169,70	47 092,57

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2016 — Les taux comprennent une augmentation de 2,0 %.

Groupe type	Catégorie d'emploi type	Emplois de soutien des installations Titre du poste	Nombre d'heures par année	Salaires (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Années 20 ^{Note 1}
69	Commis	Navigateur de services	2 015	Horaire	17,546	17,858	18,194	18,712	19,042		19,423
				Mensuel	2 946,27	2 998,66	3 055,08	3 142,06	3 197,47		3 261,45
				Annuel	35 355,19	35 983,87	36 660,91	37 704,68	38 369,63		39 137,35
104	Commis III	Aide, commis, réceptionniste	2 015	Horaire	17,967	18,506	19,061	19,632	20,222	20,828	21,245
				Mensuel	3 016,96	3 107,47	3 200,66	3 296,54	3 395,61	3 497,37	3 567,39
				Annuel	36 203,51	37 289,59	38 407,92	39 558,48	40 747,33	41 968,42	42 808,68
		Préposée aux programmes et aux opération	2 015	Horaire	18,698	19,632	20,568	21,502	22,434	23,371	23,839
				Mensuel	3 139,71	3 296,54	3 453,71	3 610,54	3 767,04	3 924,38	4 002,97
				Annuel	37 676,47	39 558,48	41 444,52	43 326,53	45 204,51	47 092,57	48 035,59

CATÉGORIES D'EMPLOI EN SOINS INFIRMIERS - Lien à la table centrale du MNU

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2012 — Les taux à déterminer comprennent un rajustement de normalisation de 3.0 %.

Emplois en soins infirmiers Titre du poste	Nombre d'heures ures par année	Salaire (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7
Infirmière autorisée II	2 015	Horaire	31,952	33,067	34,186	35,352	36,491	37,669		
		Mensuel	5 365,30	5 552,55	5 740,39	5 936,12	6 127,47	6 325,24		
		Annuel	64 383,56	66 630,62	68 884,71	71 233,46	73 529,62	75 902,90		
Infirmière autorisée III (infirmière en soins de santé primaires)	2 015	Horaire	33,166	34,285	35,452	36,592	37,650	38,803	39,993	
		Mensuel	5 569,20	5 757,05	5 953,06	6 144,41	6 322,03	6 515,71	6 715,53	
		Annuel	66 830,44	69 084,55	71 436,76	73 732,93	75 864,31	78 188,51	80 586,33	
Infirmière autorisée IV (infirmière responsable de la promotion de la santé et de l'éducation)	2 015	Horaire	34,304	35,574	36,846	38,233	39,821	41,362	43,045	44,797
		Mensuel	5 760,26	5 973,51	6 187,06	6 419,90	6 686,61	6 945,44	7 227,93	7 522,10
		Annuel	69 123,10	71 682,16	74 244,74	77 038,69	80 239,31	83 345,25	86 735,15	90 265,25
Infirmière ayant un champ d'action élargi (infirmière praticienne)	2 015	Horaire	41,269	44,297	46,118	47,938	49,901			
		Mensuel	6 929,70	7 438,21	7 744,05	8 049,55	8 379,27			
		Annuel	83 156,45	89 258,53	92 928,57	96 594,58	100 551,18			

Salaires en vigueur le 1^{er} octobre 2012 - Ajout de l'échelon de longs états de service.

Emplois en soins infirmiers Titre du poste	Nombre d'heures ures par année	Salaire (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Années 20 ^{Note 2}
Infirmière autorisée II	2 015	Hourly	31,952	33,067	34,186	35,352	36,491	37,669			38,422
		Monthly	5 365,30	5 552,55	5 740,39	5 936,12	6 127,47	6 325,24			6 451,75
		Annual	64 383,56	66 630,62	68 884,71	71 233,46	73 529,62	75 902,90			77 420,96
Infirmière autorisée III (infirmière en soins de santé primaires)	2 015	Hourly	33,166	34,285	35,452	36,592	37,650	38,803	39,993		40,793
		Monthly	5 569,20	5 757,05	5 953,06	6 144,41	6 322,03	6 515,71	6 715,53		6 849,84
		Annual	66 830,44	69 084,55	71 436,76	73 732,93	75 864,31	78 188,51	80 586,33		82 198,06
Infirmière autorisée IV (infirmière responsable de la promotion de la santé et de l'éducation)	2 015	Hourly	34,304	35,574	36,846	38,233	39,821	41,362	43,045	44,797	45,693
		Monthly	5 760,26	5 973,51	6 187,06	6 419,90	6 686,61	6 945,44	7 227,93	7 522,10	7 672,55
		Annual	69 123,10	71 682,16	74 244,74	77 038,69	80 239,31	83 345,25	86 735,15	90 265,25	92 070,55
Infirmière ayant un champ d'action élargi (infirmière praticienne)	2 015	Hourly	41,269	44,297	46,118	47,938	49,901				50,899
		Monthly	6 929,70	7 438,21	7 744,05	8 049,55	8 379,27				8 546,85
		Annual	83 156,45	89 258,53	92 928,57	96 594,58	100 551,18				102 562,20

Salaires en vigueur le 31^{er} décembre 2012 — Les taux comprennent un rajustement de normalisation de 1%.

Emplois en soins infirmiers Titre du poste	Nombre d'heures ures par année	Salaire (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Années 20 ^{Note 2}	
Infirmière autorisée II	2 015	Hourly		32,272	33,398	34,528	35,705	36,856	38,046		38,807	
		Monthly	5 418,95	5 608,08	5 797,80	5 995,48	6 188,74	6 388,49			6 516,26	
		Annual	65 027,39	67 296,92	69 573,55	71 945,79	74 264,91	76 661,93			78 195,17	
Infirmière autorisée III (infirmière en soins de santé primaires)	2 015	Hourly		33,498	34,628	35,807	36,958	38,026	39,191	40,393		41,201
		Monthly	5 624,90	5 814,61	6 012,59	6 205,86	6 385,25	6 580,87	6 782,68		6 918,34	
		Annual	67 498,74	69 775,39	72 151,13	74 470,26	76 622,96	78 970,40	81 392,19		83 020,04	
Infirmière autorisée IV (infirmière responsable de la promotion de la santé et de l'éducation)	2 015	Hourly		34,647	35,930	37,214	38,615	40,219	41,776	43,475	45,245	46,150
		Monthly	5 817,86	6 033,25	6 248,93	6 484,09	6 753,48	7 014,89	7 300,21	7 597,33	7 749,27	
		Annual	69 814,33	72 398,99	74 987,18	77 809,08	81 041,71	84 178,71	87 602,50	91 167,90	92 991,26	
Infirmière ayant un champ d'action élargi (infirmière praticienne)	2 015	Hourly		41,681	44,740	46,580	48,417	50,400				51,408
		Monthly	6 999,00	7 512,59	7 821,49	8 130,04	8 463,06				8 632,26	
		Annual	83 988,02	90 151,12	93 857,86	97 560,53	101 556,69				103 587,12	

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2013 — Les taux comprennent une augmentation de 2 %.

Emplois en soins infirmiers Titre du poste	Nombre d'heures ures par année	Salaire (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Années 20 ^{Note 2}
Infirmière autorisée II	2 015	Hourly	32,917	34,066	35,218	36,419	37,593	38,811			39,587
		Monthly	5 527,31	5 720,25	5 913,69	6 115,36	6 312,49	6 517,01			6 647,32
		Annual	66 327,76	68 642,99	70 964,27	73 384,29	75 749,90	78 204,17			79 767,81
Infirmière autorisée III (infirmière en soins de santé primaires)	2 015	Hourly	34,168	35,321	36,523	37,697	38,787	39,975	41,201		42,025
		Monthly	5 737,38	5 930,99	6 132,82	6 329,96	6 512,98	6 712,47	6 918,34		7 056,70
		Annual	68 848,52	71 171,82	73 593,85	75 959,46	78 155,81	80 549,63	8 3020,02		84 680,38
Infirmière autorisée IV (infirmière responsable de la promotion de la santé et de l'éducation)	2 015	Hourly	35,340	36,649	37,959	39,387	41,024	42,612	44,345	46,150	47,072
		Monthly	5 934,18	6 153,98	6 373,95	6 613,73	6 888,61	7 155,27	7 446,27	7 749,36	7 904,17
		Annual	71 210,10	73 847,73	76 487,39	79 364,81	82 663,36	85 863,18	89 355,18	92 992,25	94 850,08
Infirmière ayant un champ d'action élargi (infirmière praticienne)	2 015	Hourly	42,515	45,635	47,511	49,385	51,408				52,437
		Monthly	7 138,98	7 662,88	7 977,89	8 292,57	8 632,26				8 805,05
		Annual	85 667,73	91 954,53	95 734,67	99 510,78	103 587,12				105 660,56

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2014 — Les taux comprennent une augmentation de 2 %.

Emplois en soins infirmiers Titre du poste	Nombre d'heures ures par année	Salaire (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Années 20 ^{Note 2}
Infirmière autorisée II	2 015	Hourly	33,575	34,747	35,923	37,148	38,345	39,587			40,379
		Monthly	5 637,80	5 834,60	6 032,07	6 237,77	6 438,77	6 647,32			6 780,31
		Annual	67 653,63	70 015,21	72 384,85	74 853,22	77 265,18	79 767,81			81 363,69
Infirmière autorisée III (infirmière en soins de santé primaires)	2 015	Hourly	34,851	36,027	37,254	38,451	39,563	40,775	42,025		42,866
		Monthly	5 852,06	6 049,53	6 255,57	6 456,56	6 643,29	6 846,80	7 056,70		7 197,92
		Annual	70 224,77	72 594,41	75 066,81	77 478,77	79 719,45	82 161,63	84 680,38		86 374,99
Infirmière autorisée IV (infirmière responsable de la promotion de la santé et de l'éducation)	2 015	Hourly	36,047	37,382	38,718	40,175	41,844	43,464	45,232	47,072	48,014
		Monthly	6 052,89	6 277,06	6 501,40	6 746,05	7 026,31	7 298,33	7 595,21	7 904,17	8 062,35
		Annual	72 634,71	75 324,73	78 016,77	80 952,63	84 315,66	87 579,96	91 142,48	94 850,08	96 748,21
Infirmière ayant un champ d'action élargi (infirmière praticienne)	2 015	Hourly	43,365	46,548	48,461	50,373	52,437				53,485
		Monthly	7 281,71	7 816,19	8 137,41	8 458,47	8 805,05				8 981,02
		Annual	87 380,48	93 794,22	97 648,92	101 501,60	105 660,56				107 772,28

Salaires en vigueur le 1^{er} octobre 2014 — Les taux comprennent un rajustement de normalisation de 1.1%.

Emplois en soins infirmiers Titre du poste	Nombre d'heures par année	Salaire (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Années 20 ^{Note 2}
Infirmière autorisée II	2 015	Hourly	33,945	35,129	36,318	37,556	38,767	40,023			40,823
		Monthly	5 699,93	5 898,75	6 098,40	6 306,28	6 509,63	6 720,53			6 854,86
		Annual	68 399,18	70 784,94	73 180,77	75 675,34	78 115,51	80 646,35			82 258,35
Infirmière autorisée III (infirmière en soins de santé primaires)	2 015	Hourly	35,235	36,423	37,663	38,874	39,998	41,223	42,487		43,337
		Monthly	5 916,54	6 116,03	6 324,25	6 527,59	6 716,33	6 922,03	7 134,28		7 277,01
		Annual	70 998,53	73 392,35	75 890,95	78 331,11	80 595,97	83 064,35	85 611,31		87 324,06
Infirmière autorisée IV (infirmière responsable de la promotion de la santé et de l'éducation)	2 015	Hourly	36,444	37,793	39,144	40,617	42,304	43,942	45,729	47,590	48,542
		Monthly	6 119,56	6 346,08	6 572,93	6 820,27	7 103,55	7 378,59	7 678,66	7 991,15	8 151,01
		Annual	73 434,66	76 152,90	78 875,16	81 843,26	85 242,56	88 543,13	92 143,94	95 893,85	97 812,13
Infirmière ayant un champ d'action élargi (infirmière praticienne)	2 015	Hourly	43,842	47,060	48,994	50,927	53,013				54,074
		Monthly	7 361,80	7 902,16	8 226,91	8 551,49	8 901,77				9 079,93
		Annual	88 341,63	94 825,90	98 722,91	102 617,91	106 821,20				108 959,11

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2015 — Les taux comprennent une augmentation de 2%.

Emplois en soins infirmiers Titre du poste	Nombre d'heures ures par année	Salaires (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Années 20 ^{Note 2}
Infirmière autorisée II	2 015	Hourly	34,624	35,832	37,044	38,307	39,542	40,823			41,640
		Monthly	5 813,95	6 016,79	6 220,31	6 432,38	6 639,76	6 854,86			6 992,05
		Annual	69 767,36	72 201,48	74 643,66	77 188,61	79 677,13	82 258,35			83 904,60
Infirmière autorisée III (infirmière en soins de santé primaires)	2 015	Hourly	35,940	37,152	38,417	39,651	40,798	42,048	43,337		44,204
		Monthly	6 034,93	6 238,44	6 450,86	6 658,06	6 850,66	7 060,56	7 277,01		7 422,59
		Annual	72 419,10	74 861,28	77 410,26	79 896,77	82 207,97	84 726,72	87 324,06		89 071,06
Infirmière autorisée IV (infirmière responsable de la promotion de la santé et de l'éducation)	2 015	Hourly	37,172	38,549	39,927	41,429	43,150	44,821	46,644	48,542	49,513
		Monthly	6 241,80	6 473,02	6 704,41	6 956,62	7 245,60	7 526,19	7 832,31	8 151,01	8 314,06
		Annual	74 901,58	77 676,24	80 452,91	83 479,44	86 947,25	90 314,32	93 987,66	97 812,13	99 768,70
Infirmière ayant un champ d'action élargi (infirmière praticienne)	2 015	Hourly	44,719	48,001	49,974	51,946	54,074				55,155
		Monthly	7 509,07	8 060,17	8 391,47	8 722,60	9 079,93				9 261,44
		Annual	90 108,79	96 722,02	100 697,61	104 671,19	108 959,11				111 137,33

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2016 — Les taux comprennent une augmentation de 2%.

Emplois en soins infirmiers Titre du poste	Nombre d'heures ures par année	Salaires (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Années 20 ^{Note 2}
Infirmière autorisée II	2 015	Hourly	35,316	36,549	37,785	39,073	40,333	41,640			42,472
		Monthly	5 930,15	6 137,19	6 344,73	6 561,09	6 772,58	6 992,05			7 131,76
		Annual	71 161,74	73 646,24	76 136,78	78 732,10	81 271,00	83 904,60			85 581,08
Infirmière autorisée III (infirmière en soins de santé primaires)	2 015	Hourly	36,658	37,895	39,185	40,445	41,614	42,889	44,204		45,088
		Monthly	6 155,49	6 363,20	6 579,82	6 791,39	6 987,68	7 201,78	7 422,59		7 571,03
		Annual	73 865,87	76 358,43	78 957,78	81 496,68	83 852,21	86 421,34	89 071,06		90 852,32
Infirmière autorisée IV (infirmière responsable de la promotion de la santé et de l'éducation)	2 015	Hourly	37,916	39,320	40,725	42,258	44,013	45,717	47,577	49,513	50,503
		Monthly	6 366,73	6 602,48	6 838,41	7 095,82	7 390,52	7 676,65	7 988,97	8 314,06	8 480,30
		Annual	76 400,74	79 229,80	82 060,88	85 149,87	88 686,20	92 119,76	95 867,66	99 768,70	101 763,55
Infirmière ayant un champ d'action élargi (infirmière praticienne)	2 015	Hourly	45,614	48,961	50,974	52,985	55,155				56,258
		Monthly	7 659,35	8 221,37	8 559,38	8 897,07	9 261,44				9 446,66
		Annual	91 912,21	98 656,42	102 712,61	106 764,78	111 137,33				113 359,87

Salaires en vigueur le 1^{er} octobre 2016 — Les taux comprennent un rajustement de normalisation de 1%.

Emplois en soins infirmiers Titre du poste	Nombre d'heures par année	Salaire (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Années 20 ^{Note 2}
Infirmière autorisée II	2 015	Hourly	35,669	36,914	38,163	39,464	40,736	42,056			42,897
		Monthly	5 989,42	6 198,48	6 408,20	6 626,66	6 840,25	7 061,90			7 203,12
		Annual	71 873,04	74 381,71	76 898,45	79 519,96	82 083,04	84 742,84			86 437,46
Infirmière autorisée III (infirmière en soins de santé primaires)	2 015	Hourly	37,025	38,274	39,577	40,849	42,030	43,317	44,646		45,539
		Monthly	6 217,12	6 426,84	6 645,64	6 859,23	7 057,54	7 273,65	7 496,81		7 646,76
		Annual	74 605,38	77 122,11	79 747,66	82 310,74	84 690,45	87 283,76	89 961,69		91 761,09
Infirmière autorisée IV (infirmière responsable de la promotion de la santé et de l'éducation)	2 015	Hourly	38,295	39,713	41,133	42,680	44,454	46,174	48,052	50,008	51,008
		Monthly	6 430,37	6 668,48	6 906,92	7 166,68	7 464,68	7 753,38	8 068,73	8 397,18	8 565,09
		Annual	77 164,43	80 021,70	82 883,00	86 000,20	89 574,81	93 040,61	96 824,78	100 766,12	102 781,12
Infirmière ayant un champ d'action élargi (infirmière praticienne)	2 015	Hourly	46,070	49,450	51,484	53,515	55,707				56,821
		Monthly	7 735,92	8 303,48	8 645,02	8 986,06	9 354,13				9 541,19
		Annual	92 831,05	99 641,75	103 740,26	107 832,73	112 249,61				114 494,32

CATÉGORIES D'EMPLOI PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES - Lien à la section locale 220 de MGEU (Programmes communautaires de l'ORSW).

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2012 — Les taux comprennent une augmentation de 2,75 %.

Emplois professionnels et techniques Titre du poste	Nombre d'heures par année	Salaire (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Étape 8	Étape 9
Diététiste	2 015	Horaire	25,975	26,869	27,866	28,873	29,952	31,041	32,284	33,507	34,771	
		Mensuel	4 361,67	4 511,77	4 679,13	4 848,22	5 029,38	5 212,26	5 421,03	5 626,35	5 838,56	
		Annue	52 340,03	54 141,29	56 149,59	58 178,59	60 352,52	62 547,16	65 052,36	67 516,15	70 062,76	
Conseiller en santé mentale	2 015	Horaire	29,500	30,506	31,637	32,777	33,990	35,243	36,610	38,048	39,518	40,689
		Mensuel	4 953,46	5 122,55	5 312,33	5 503,85	5 707,44	5 917,93	6 147,40	6 388,95	6 635,67	6 832,36
		Annue	59 441,54	61 470,55	63 748,00	66 046,16	68 489,25	71 015,15	73 768,80	76 667,38	79 628,07	81 988,34
Facilitateur du développement communautaire	2 015	Horaire	29,500	30,506	31,637	32,777	33,990	35,243	36,610	38,048	39,518	40,689
		Mensuel	4 953,46	5 122,55	5 312,33	5 503,85	5 707,44	5 917,93	6 147,40	6 388,95	6 635,67	6 832,36
		Annue	59 441,54	61 470,55	63 748,00	66 046,16	68 489,25	71 015,15	73 768,80	76 667,38	79 628,07	81 988,34
Conseillère en activité physique	2 015	Horaire	29,500	30,506	31,637	32,777	33,990	35,243	36,610	38,048	39,518	40,689
		Mensuel	4 953,46	5 122,55	5 312,33	5 503,85	5 707,44	5 917,93	6 147,40	6 388,95	6 635,67	6 832,36
		Annue	59 441,54	61 470,55	63 748,00	66 046,16	68 489,25	71 015,15	73 768,80	76 667,38	79 628,07	81 988,34

Salaires en vigueur le 1er octobre 2012 — Ajout de l'échelon de longs états de service.

Emplois professionnels et techniques Titre du poste	Nombre d'heures par année	Salaire (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Étape 8	Étape 9	Années 20 ^{Note 2}
Diététiste	2 015	Horaire	25,975	26,869	27,866	28,873	29,952	31,041	32,284	33,507	34,771		35,466
		Mensuel	4 361,67	4 511,77	4 679,13	4 848,22	5 029,38	5 212,26	5 421,03	5 626,35	5 838,56		5 955,33
		Annue	52 340,03	54 141,29	56 149,59	58 178,59	60 352,52	62 547,16	65 052,36	67 516,15	70 062,76		71 463,99
Conseiller en santé mentale	2 015	Horaire	29,500	30,506	31,637	32,777	33,990	35,243	36,610	38,048	39,518	40,689	41,503
		Mensuel	4 953,46	5 122,55	5 312,33	5 503,85	5 707,44	5 917,93	6 147,40	6 388,95	6 635,67	6 832,36	6 969,01
		Annue	59 441,54	61 470,55	63 748,00	66 046,16	68 489,25	71 015,15	73 768,80	76 667,38	79 628,07	81 988,34	83 628,10
Facilitateur du développement communautaire	2 015	Horaire	29,500	30,506	31,637	32,777	33,990	35,243	36,610	38,048	39,518	40,689	41,503
		Mensuel	4 953,46	5 122,55	5 312,33	5 503,85	5 707,44	5 917,93	6 147,40	6 388,95	6 635,67	6 832,36	6 969,01
		Annue	59 441,54	61 470,55	63 748,00	66 046,16	68 489,25	71 015,15	73 768,80	76 667,38	79 628,07	81 988,34	83 628,10
Conseillère en activité physique	2 015	Horaire	29,500	30,506	31,637	32,777	33,990	35,243	36,610	38,048	39,518	40,689	41,503
		Mensuel	4 953,46	5 122,55	5 312,33	5 503,85	5 707,44	5 917,93	6 147,40	6 388,95	6 635,67	6 832,36	6 969,01
		Annue	59 441,54	61 470,55	63 748,00	66 046,16	68 489,25	71 015,15	73 768,80	76 667,38	79 628,07	81 988,34	83 628,10

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2013 — Les taux comprennent une augmentation de 2,75 %.

Emplois professionnels et techniques Titre du poste	Nombre d'heures ures par année	Salaire (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Étape 8	Étape 9	Années 20 ^{No 2}	
Dietétiste	2015	Horaire		26,690	27,608	28,632	29,667	30,775	31,894	33,172	34,428	35,727	36,441	
		Mensuel	4 481,62	4 635,85	4 807,81	4 981,54	5 167,69	5 355,60	5 570,11	5 781,07	5 999,12		6 119,05	
		Annue	53 779,38	55 630,17	57 693,70	59 778,50	62 012,22	64 267,21	66 841,30	6 9372,85	71 989,49		73 428,62	
Conseiller en santé mentale <i>(Tarifs expirés à compter du 21 Décembre , 2014)</i>	2 015	Horaire		30,311	31,345	32,507	33,679	34,924	36,212	37,617	39,095	40,604	41,808	42,644
		Mensuel	5 089,68	5 263,42	5 458,42	5 655,20	5 864,39	6 080,67	6 316,45	6 564,64	6 818,15	7 020,25	7 160,66	
		Annue	61 076,19	63 160,99	65 501,07	67 862,43	70 372,70	72 968,07	75 797,44	78 775,73	81 817,84	84 243,01	85 927,87	
Conseiller en santé mentale <i>(Tarifs à compter du 22 Décembre , 2014)</i>	2 015	Horaire		31,451	32,591	33,964	35,199	36,582	37,986	39,517	41,058	42,695	43,549	44,420
		Mensuel	5 281,14	5 472,61	5 703,07	5 910,48	6 142,72	6 378,50	6 635,56	6 894,38	7 169,17	7 312,60	7 458,86	
		Annue	63 373,72	65 671,26	68 436,81	70 925,81	73 712,64	76 542,01	79 626,67	82 732,60	86 029,99	87 751,24	89 506,30	
Facilitateur du développement communautaire	2 015	Horaire		30,311	31,345	32,507	33,679	34,924	36,212	37,617	39,095	40,604	41,808	42,644
		Mensuel	5 089,68	5 263,42	5 458,42	5 655,20	5 864,39	6 080,67	6 316,45	6 564,64	6 818,15	7 020,25	7 160,66	
		Annue	61 076,19	63 160,99	65 501,07	67 862,43	70 372,70	72 968,07	75 797,44	78 775,73	81 817,84	84 243,01	85 927,87	
Conseillère en activité physique	2 015	Horaire		30,311	31,345	32,507	33,679	34,924	36,212	37,617	39,095	40,604	41,808	42,644
		Mensuel	5 089,68	5 263,42	5 458,42	5 655,20	5 864,39	6 080,67	6 316,45	6 564,64	6 818,15	7 020,25	7 160,66	
		Annue	61 076,19	63 160,99	65 501,07	67 862,43	70 372,70	72 968,07	75 797,44	78 775,73	81 817,84	84 243,01	85 927,87	

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2014 — Taux à déterminer.

Emplois professionnels et techniques Titre du poste ¹	Nombre d'heures ures par année	Salaire (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Étape 8	Étape 9	Années 20 ^{Note 2}
Diététiste	2 015	Horaire Mensuel Annue						À déterminer					
Conseiller en santé mentale	2 015	Horaire Mensuel Annue						À déterminer					
Facilitateur du développement communautaire	2 015	Horaire Mensuel Annue						À déterminer					
Conseillère en activité physique	2 015	Horaire Mensuel Annue						À déterminer					

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2015 — Taux à déterminer.

Emplois professionnels et techniques Titre du poste ¹	Nombre d'heures ures par année	Salaire (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Étape 8	Étape 9	Années 20 ^{Note 2}
Diététiste	2 015	Horaire Mensuel Annue						À déterminer					
Conseiller en santé mentale	2 015	Horaire Mensuel Annue						À déterminer					
Facilitateur du développement communautaire	2 015	Horaire Mensuel Annue						À déterminer					
Conseillère en activité physique	2 015	Horaire Mensuel Annue						À déterminer					

¹ Sous réserve de l'accord négocié avec la section locale 220 du SEGM.

Salaires en vigueur le 1^{er} avril 2016 — Taux à déterminer.

Emplois professionnels et techniques Titre du poste ¹	Nombre d'heures ures par année	Salaire (\$ CAN)	Départ	Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7	Étape 8	Étape 9	Années 20 ^{Note 2}
Dietétiste	2 015	Horaire Mensuel Annue								À déterminer			
Conseiller en santé mentale	2 015	Horaire Mensuel Annue								À déterminer			
Facilitateur du développement communautaire	2 015	Horaire Mensuel Annue								À déterminer			
Conseillère en activité physique	2 015	Horaire Mensuel Annue								À déterminer			

¹ Sous réserve de l'accord négocié avec la section locale 220 du SEGM.

Note 1 — Voici comment s'applique l'échelon de longs états de service à toutes les employées régies par la présente convention :

- À compter du 1er octobre 2014, un échelon de longs états de service équivalant à deux pour cent (2 %) est ajouté à l'annexe A. Les employées sont admissibles à l'échelon de longs états de service indiqué à l'annexe A si elles respectent les critères suivants :
 - vingt (20) ans et plus de services continus; et
 - l'employée a atteint l'échelon maximum de son échelle salariale depuis un minimum de douze (12) mois consécutifs.
- Toute employée qui ne répond pas aux critères ci-dessus le 1er octobre 2014 sera admissible à l'échelon de longs états de service à sa date d'anniversaire où elle aura réuni les deux conditions indiquées ci-dessus.

Aux fins des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, les services continus sont calculés en fonction du nombre d'années civiles de service non interrompu dans un poste équivalent temps plein (ETP) (poste à temps plein, à temps partiel ou doté pour une période déterminée).

Note 2 — Voici comment s'applique l'échelon de longs états de service à toutes les employées régies par la présente convention :

- À compter du 1er octobre 2012, un échelon de longs états de service équivalant à deux pour cent (2 %) est ajouté à l'annexe A. Les employées sont admissibles à l'échelon de longs états de service indiqué à l'annexe A si elles respectent les critères suivants :
 - vingt (20) ans et plus de services continus; et
 - l'employée a atteint l'échelon maximum de son échelle salariale depuis un minimum de douze (12) mois consécutifs.
- Toute employée qui ne répond pas aux critères ci-dessus le 1er octobre 2012 sera admissible à l'échelon de longs états de service à sa date d'anniversaire où elle aura réuni les deux conditions indiquées ci-dessus.

Aux fins des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, les services continus sont calculés en fonction du nombre d'années civiles de service non interrompu dans un poste équivalent temps plein (ETP) (poste à temps plein, à temps partiel ou doté pour une période déterminée).

Annexe B - Indemnité d'études

L'employeur doit payer les montants non cumulatifs suivants en plus des montants prévus à l'annexe « A », pourvu que les études poursuivies soient pertinentes au poste de l'employée, qu'elles soient suivies dans un établissement agréé et qu'elles ne fassent pas partie des titres et qualités de base nécessaires pour occuper le poste.

- a) Pour la réussite d'un cours ou programme approuvé, d'un cours approuvé en gérontologie ou d'un cours d'administration d'un service de soins infirmiers, d'un cours de sage-femme approuvé ou d'un cours de technicien de salle d'opération en plus d'un certificat d'infirmière auxiliaire autorisée ou d'un diplôme d'infirmière autorisée ou d'un cours de soins infirmiers en santé du travail, ou pour l'obtention de la certification de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada (AIIC) dans une spécialité en sciences infirmières, du certificat d'éducation des adultes, du certificat universitaire en sciences infirmières (cours d'un an aussi appelé « diplôme universitaire en sciences infirmières ») ou d'un baccalauréat ès arts ou sciences d'une université reconnue, ou l'équivalent, ou pour être une infirmière autorisée titulaire d'un diplôme d'infirmière psychiatrique autorisée : un taux de 0,298 \$ l'heure pour toutes les heures rémunérées.
- b) Pour l'obtention d'un baccalauréat en sciences infirmières, en soins infirmiers psychiatriques ou en sciences spécialisé en santé mentale : un taux de 0,596 \$ l'heure pour toutes les heures rémunérées.
- c) Pour l'obtention d'une maîtrise en sciences infirmières d'une université reconnue : un taux de 0,893 \$ l'heure pour toutes les heures rémunérées.

Protocole d'entente

entre

**Le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés
généraux au Manitoba**

(le syndicat)

et

Centre de santé Saint-Boniface

(l'employeur)

Objet : Rajustement salarial – Catégories d'emploi en soins infirmiers

Pour veiller à ce que les échelles salariales des catégories d'emploi en soins infirmiers représentées par le syndicat correspondent aux échelles salariales des mêmes catégories d'emploi représentées par la table centrale du Manitoba Nurses Union (MNU), les rajustements salariaux courants et futurs doivent s'appliquer comme suit :

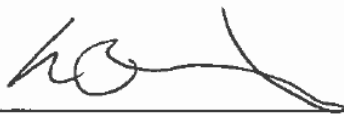
1. Depuis le 1er avril 2008, les catégories d'emploi indiquées dans le présent protocole doivent bénéficier de rajustements salariaux en conformité avec les taux et les dates d'entrée en vigueur qui sont indiqués dans la convention collective négociée à la table centrale du MNU.
2. Les catégories d'emploi indiquées dans le présent protocole peuvent être révisées pour enlever ou ajouter des catégories additionnelles que les parties jugent nécessaire d'enlever ou d'ajouter.
3. Les catégories d'emploi visées sont les suivantes :

Centre de santé Saint-Boniface Titres des postes	Convention de la table centrale du MNU Titres des postes
Infirmière autorisée II	Infirmière II
Infirmière autorisée III (infirmière en soins de santé primaires)	Infirmière III
Infirmière autorisée IV (infirmière responsable de la promotion de la santé et de l'éducation)	Infirmière IV
Infirmière ayant un champ d'exercice élargi (infirmière praticienne)	Infirmière ayant un champ d'exercice élargi (RNEP)

Protocole d'entente signé le 9 avril, 2015.




Le Centre de santé Saint Boniface



Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba



Le Centre de santé Saint Boniface



Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba

Protocole d'entente

entre

**Le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés
généraux au Manitoba**

(le syndicat)

et

Centre de santé Saint-Boniface

(l'employeur)

**Objet : Rajustement salarial – Catégories d'emploi professionnelles et
techniques**

Pour veiller à ce que les échelles salariales des catégories d'emploi professionnelles et techniques représentées par le syndicat correspondent aux échelles salariales des mêmes catégories d'emploi représentées par la section locale 220 (Programmes communautaires de l'ORSW) et la table des emplois techniques et professionnels du syndicat, les rajustements salariaux courants et futurs doivent s'appliquer comme suit :

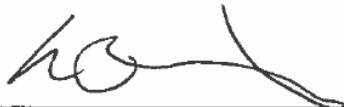
1. Depuis le 1er avril 2008, les catégories d'emploi indiquées dans le présent protocole doivent bénéficier de rajustements salariaux en conformité avec les taux et les dates d'entrée en vigueur qui sont indiqués dans la convention collective de la section locale 220 (Programmes communautaires de l'ORSW) et convenus à la table des emplois techniques et professionnels du syndicat.
2. Les catégories d'emploi indiquées dans le présent protocole peuvent être révisées pour enlever ou ajouter des catégories additionnelles que les parties jugent nécessaire d'enlever ou d'ajouter.
3. Les catégories d'emploi visées sont les suivantes :

Centre de santé- Saint Boniface	Convention de la section local 220 du MGEU (Programmes communautaires de l'ORSW)
Titres des postes	Titres de postes
Dietetiste	Dietetiste
Conseiller en santé mentale	Conseiller de soins partagés en santé mentale
Facilitateur du development communautaire	Specialiste des services de santé communautaires
Conseillère en activité physique	Specialiste des services de santé communautaires

Protocole d'entente signé le 9 avril, 2015.




 Le Centre de santé Saint Boniface



 Le Syndicat des employés du
 gouvernement du Manitoba et
 d'employés généraux au Manitoba



 Le Centre de santé Saint Boniface



 Le Syndicat des employés du
 gouvernement du Manitoba et
 d'employés généraux au Manitoba

Protocole d'entente

entre

**Le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés
généraux au Manitoba**

(le syndicat)

et

Centre de santé Saint-Boniface

(l'employeur)

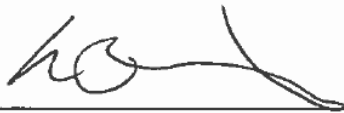
Objet : Perfectionnement professionnel

Le Centre de santé suivra les normes établies dans cet article pour la formation des infirmières praticiennes à moins que l'offre dans le contrat du « Manitoba Nurses Union » est supérieur à celui-ci.

Protocole d'entente signé le 9 avril, 2015.




Le Centre de santé Saint Boniface



Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba



Le Centre de santé Saint Boniface



Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba

Protocole d'entente

entre

**Le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés
généraux au Manitoba**

(le syndicat)

et

Centre de santé Saint-Boniface

(l'employeur)

Objet : Accroissement de la mobilité du personnel

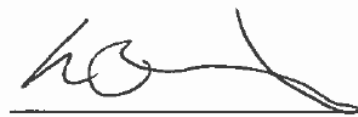
Les parties conviennent qu'il est dans leur meilleur intérêt d'étendre, au besoin, la portée de la présente entente sur la mobilité du personnel dans les secteurs des soins actifs, des soins de longue durée et des soins de santé communautaires, et entre les secteurs, pour répondre aux besoins systémiques.

À cette fin, les parties acceptent de participer à un comité multisyndical et pluripatronal pour discuter de l'élaboration d'un cadre de travail qui atteindra le résultat souhaité.

Protocole d'entente signé le 9 avril, 2015.



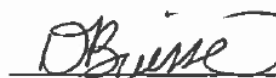
Le Centre de santé Saint Boniface



Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba



Le Centre de santé Saint Boniface



Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba