

CONVENTION COLLECTIVE ENTRE :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE
LA RÉGION SANITAIRE DE WINNIPEG
ET CHURCHILL (l'Association des
employeurs)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (l'APSM)**

pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2024

ATTENDU QUE c'est l'association des professionnels en soins de santé du Manitoba (APSM) qui est accréditée comme agent négociateur pour certains employés spécifiés des employeurs de l'Association des employeurs; et

ATTENDU QUE les parties souhaitent favoriser la meilleure qualité possible des soins prodigués, par le biais d'un bon fonctionnement de l'organisme de santé; et reconnaissant que certains employeurs sont confessionnels; et en vue de maintenir des relations harmonieuses entre les employeurs et les membres de l'APSM; et en vue de reconnaître la valeur des discussions et des négociations conjointes relatives aux conditions de travail; et

ATTENDU QUE l'APSM ainsi que l'Association des employeurs souhaitent favoriser un bon moral, un mieux-être et la sécurité chez ces employés; l'Association des employeurs reconnaît la responsabilité de protéger les employés contre les risques pour leur sécurité, leur santé et leur bien-être découlant des activités sur leur lieu de travail, ou en lien avec celles-ci, les employeurs se conforment à leurs responsabilités conformément au paragraphe 2(2) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*; et

ATTENDU QUE l'APSM et l'Association des employeurs ont convenu de conclure une convention collective sur les modalités d'emploi de ces employés, y compris les dispositions relatives aux taux de rémunération et à la durée du travail;

EN CONSÉQUENCE, et en considération de ce qui précède et des engagements aux présentes, l'APSM et l'Association des employeurs ont convenu de CE QUI SUIVRA :

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	<u>Portée et application de la convention</u>	10
Article 2	<u>Définitions</u>	11
Article 3	<u>Employés temporaire^s</u>	15
Article 4	<u>Employés occasionnels</u>	18
Article 5	<u>Employés à temps partiel</u>	21
Article 6	<u>Dispositions spéciales relativement aux employés qui occupent plus d'un poste chez un même employeur</u>	25
Article 7	<u>Catégories professionnelles</u>	27
Article 8	<u>Droits de la direction</u>	30
Article 9	<u>Salaires</u>	30
Article 10	<u>Ancienneté</u>	33
Article 11	<u>Postes vacants, postes temporaires et nouveaux postes</u>	35
Article 12	<u>Durée du travail</u>	38
Article 13	<u>Calendrier des quarts de travail</u>	41
Article 14	<u>Heures supplémentaires</u>	43
Article 15	<u>Gardes et rappels au travail</u>	48
Article 16	<u>Situations d'urgence et catastrophes</u>	52
Article 17	<u>Frais de déplacement</u>	53
Article 18	<u>Primes</u>	56
Article 19	<u>Vacances annuelles</u>	57

Article 20	<u>Protection du revenu</u>	60
Article 21	<u>Congé pour décès</u>	70
Article 22	<u>Jours fériés</u>	72
Article 23	<u>Rémunération pour supplément de responsabilité</u>	76
Article 24	<u>Congé autorisé</u>	77
Article 25	<u>Congé parental</u>	85
Article 26	<u>Retenue de l'APSM</u>	94
Article 27	<u>Procédure de règlement des griefs</u>	99
Article 28	<u>Procédure d'arbitrage</u>	102
Article 29	<u>Sécurité, santé et mesures raisonnables d'adaptation</u>	104
Article 30	<u>Avantages sociaux des employés</u>	107
Article 31	<u>Congé de préretraite</u>	112
Article 32	<u>Mesures disciplinaires et congédiement</u>	115
Article 33	<u>Sécurité d'emploi</u>	116
Article 34	<u>Non-discrimination</u>	124
Article 35	<u>Représentativité de l'effectif</u>	125
Article 36	<u>Évaluation du rendement</u>	127
Article 37	<u>Avis de cessation d'emploi</u>	127
Article 38	<u>Comités</u>	128
Article 39	<u>Emploi partagé</u>	132
Article 40	<u>Durée de la convention et date de ratification</u>	133
Article 41	<u>Trop-perçus et moins-perçus</u>	135

PROTOCOLES D'ENTENTE		
Protocole d'entente n° 1	<u>Objet : Disposition favorable par rapport à la législation provinciale sur la réduction des salaires et du nombre d'heures de travail</u>	139
Protocole d'entente n° 2	<u>Objet : Annexe A – Catégories professionnelles</u>	140
Protocole d'entente n° 3	<u>Objet : Rappels au travail et périodes de repos</u>	141
Protocole d'entente n° 4	<u>Objet : Complexité des négociations en vertu de la <i>Loi sur la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé</i></u>	143
Protocole d'entente n° 5	<u>Objet : Sécurité d'emploi</u>	146
Protocole d'entente n° 6	<u>Objet : Régime de congé d'études à traitement différé</u>	148
Protocole d'entente n° 7	<u>Objet : Procédure d'étude des griefs</u>	152
Protocole d'entente n° 8	<u>Objet : Viabilité du réseau de la santé</u>	159
Protocole d'entente n° 9	<u>Objet : Répercussions de la réduction du nombre d'heures de travail sur le régime de pension</u>	161
Protocole d'entente	<u>Objet : Augmentation des ÉTP</u>	162

n° 10		
Protocole d'entente n° 11	<u>Objet : Comité du fonds pour l'ajustement au marché et l'uniformisation des salaires de l'APSM, soit l'association des professionnels de la santé du Manitoba</u>	164
Protocole d'entente n° 12	<u>Objet : Comité de planification provinciale du recrutement et du maintien en poste des techniciens et professionnels de l'APSM</u>	168
Protocole d'entente n° 13	<u>Objet : Incitatifs pour le maintien de l'effectif à temps plein de l'APSM</u>	170
Protocole d'entente n° 14	<u>Objet : Administration de l'ancienneté</u>	172
Protocole d'entente n° 15	<u>Objet : Mobilité – Transferts, fermetures, regroupements et fusions de programmes</u>	177
Protocole d'entente n° 16	<u>Objet : Mobilité – Déplacements volontaires vers un poste vacant</u>	182
Protocole d'entente n° 17	<u>Objet : Prime de maintien en poste en régions éloignées et isolées</u>	184
Protocole d'entente n° 18	<u>Objet : Déductions pour les habitants du Nord</u>	187
Protocole d'entente n° 19	<u>Objet : Répercussions de la réorganisation des services sur l'unité de négociation</u>	189

Protocole d'entente n° 20	<u>Objet : Transférabilité – Community Therapy Services</u>	191
Protocole d'entente n° 21	<u>Objet : Transférabilité dans le secteur professionnel, technique et paramédical multisyndical à l'échelle provinciale</u>	193
Protocole d'entente n° 22	<u>Objet : Réaffectations en cas de pénurie de personnel</u>	195
Protocole d'entente n° 23	<u>Objet : Incitatifs de recrutement et de maintien en poste</u>	200
Protocole d'entente n° 24	<u>Objet : Procédure de recrutement et de sélection des candidats</u>	203
Protocole d'entente n° 25	<u>Objet : Principes de réaffectation</u>	205
Protocole d'entente n° 26	<u>Objet : Référence au comité d'uniformisation pendant la durée de l'entente</u>	214
Protocole d'entente n° 27	<u>Objet : Accord de service post-formation</u>	216
Protocole d'entente n° 28	<u>Objet : Quart de dix (10) heures</u>	219
Protocole d'entente n° 29	<u>Objet : Quart de douze (12) heures</u>	222
Protocole d'entente	<u>Objet : Vacances payées</u>	225

n° 30		
Protocole d'entente n° 31	<u>Objet : Vacances – Employés de centres d'hébergement résidentiels – Ancienne convention de la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances</u>	227
Protocole d'entente n° 32	<u>Objet : Prime supplémentaire de fin de semaine</u>	228
Protocole d'entente n° 33	<u>Objet : Procédure de révision de la charge de travail</u>	230
Protocole d'entente n° 34	<u>Objet : Supplément d'indemnité de maladie – Centre de santé Riverview</u>	231
Protocole d'entente n° 35	<u>Objet : Article 10 – Ancienneté – syndiqué de l'ORSW (services directs) avec le précédent SCFP (section locale 500) uniquement</u>	233
Protocole d'entente n° 36	<u>Objet : Article 12 – Périodes de repos</u>	235
Protocole d'entente n° 37	<u>Objet : Article 19 – Vacances annuelles</u>	237

Protocole d'entente n° 38	<u>Objet : Paragraphe 2102 – Congé pour décès – Centre de santé communautaire Klinic, Women's Health Clinic, centres de santé communautaire Nor'west Co-op et Nine Circles</u>	239
Protocole d'entente n° 39	<u>Objet : Paragraphe 2102 – Congé pour décès – Sexuality Education Resource Centre</u>	245

Protocole d'entente n° 40	<u>Objet : Paragraphe 2102 – Congé pour décès – Mount Carmel Clinic et anciens syndiqués en vertu de l'ancienne convention avec la MGEU (section locale 220)</u>	247
Protocole d'entente n° 41	<u>Objet : Paragraphe 3206 – Dossiers des membres du personnel</u>	258
Protocole d'entente n° 42	<u>Objet : Transformation de l'ancienneté – Sexuality Education Resource Centre (SERC)</u>	260
Protocole d'entente n° 43	<u>Objet : Déductions de crédits de protection du revenu – Centre de santé Riverview et programme Smile Dental Plus de l'ORSW</u>	261
Protocole d'entente n° 44	<u>Objet : Déductions de crédits de protection du revenu – Applicable uniquement à Sexuality Education Resource Centre :</u>	264
Protocole d'entente n° 45	<u>Objet : Indemnités relatives aux ÉCG – Hôpital général Victoria uniquement</u>	266
Protocole d'entente n° 46	<u>Objet : Congé d'étude à la demande de l'employé – centre de santé communautaire Klinik et Mount Carmel Clinic</u>	268
Protocole d'entente n° 47	<u>Objet : Horaire flexible – Centre de santé communautaire Klinik, Mount Carmel Clinic, centres de santé communautaire Nine Circles et Nor'west Co-op Sexuality Education Resource Centre Manitoba et Women's Health Clinic</u>	274
Protocole d'entente n° 48	<u>Objet : Horaire libre – Ancienne convention de la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances</u>	276

Protocole d'entente n° 49	<u>Objet : Langue française</u>	279
Protocole d'entente n° 50	<u>Objet : Langue française – Établissement d'Actionmarguerite de Saint-Boniface uniquement</u>	281

Protocole d'entente n° 51	<u>Objet : Droits acquis de vacances – Centre de santé Riverview (ancienne convention avec WAPSO)</u>	284
Protocole d'entente n° 52	<u>Objet : Journée internationale de la femme – Centre de santé communautaire Klinic et Women's Health Clinic</u>	286
Protocole d'entente n° 53	<u>Objet : Indemnité de congé de maternité par l'APSM – Paragraphe 2502 (07) – Centre de santé communautaire Klinic uniquement</u>	288
Protocole d'entente n° 54	<u>Objet : Sages-femmes</u>	292
Protocole d'entente n° 55	<u>Objet : Prime de maintien en poste en région nordique isolée ou éloignée – Churchill uniquement</u>	297
Protocole d'entente n° 56	<u>Objet : Pauses des quarts de nuit – Centre de santé communautaire Klinic</u>	301
Protocole d'entente n° 57	<u>Objet : Pharmaciens – Paragraphe 905 (Article 9 – Salaires)</u>	302
Protocole d'entente n° 58	<u>Objet : Modification relative au quart de travail de 12 heures en pharmacie les fins de semaine et les jours fériés</u>	303

Protocole d'entente n° 59	<u>Objet : Recrutement et primes de maintien en poste – Perfusionnistes</u>	305
Protocole d'entente n° 60	<u>Objet : Assistants en inhalothérapie – Employés de l'Hôpital Saint-Boniface uniquement</u>	308
Protocole d'entente n° 61	<u>Objet : Accumulation de crédits d'ancienneté pour les unités nouvellement accréditées</u>	310
Protocole d'entente n° 62	<u>Objet : Dispositions particulières pour les employés du centre de santé de Churchill</u>	313
Protocole d'entente n° 63	<u>Objet : Fonds du personnel – Women's Health Clinic</u>	319
Protocole d'entente n° 64	<u>Objet : Employés bénévoles – Centre de santé communautaire Klinik</u>	320
Protocole d'entente n° 65	<u>Objet : Transfert temporaire d'employés entre employeurs</u>	325
Protocole d'entente n° 66	<u>Objet : Quarts de dix (10) heures – Women's Health Clinic</u>	330
Protocole d'entente n° 67	<u>Objet : Accumulation de crédits de vacances en vertu du paragraphe 1904 de l'ancienne entente de l'APSM avec la MGEU (section locale 220)</u>	332
Protocole d'entente	<u>Objet : Accumulation de crédits de vacances en vertu du paragraphe 1904 de l'entente avec l'APSM – Centre de santé</u>	344

n° 68	<u>communautaire Klinik</u>	
Protocole d'entente n° 69	<u>Objet : Accumulation de crédits de vacances en vertu du paragraphe 1904 de l'entente avec l'APSM – Centre de santé communautaire Nine Circles</u>	348
Protocole d'entente n° 70	<u>Objet : Accumulation de crédits de vacances en vertu du paragraphe 1904 de l'entente avec l'APSM – Sexuality Education Resource Centre</u>	350
Protocole d'entente n° 71	<u>Objet : Aide au titre des voyages de vacances – Centre de santé de Churchill</u>	353
Protocole d'entente n° 72	<u>Objet : Journées de mieux-être – Centre de santé communautaire Nine Circles</u>	355
Protocole d'entente n° 73	<u>Objet : Journées de mieux-être – Sexuality Education Resource Centre (SERC)</u>	357
	<u>Page maître de signature des protocoles d'entente</u>	359

ANNEXES ET APPENDICES	
<u>ANNEXE A – Échelles salariales</u>	360
<u>ANNEXE B – Indemnités d'études</u>	363
<u>ANNEXE C – Liste des établissements</u>	365
<u>ANNEXE D – Indemnités d'éloignement</u>	368
<u>APPENDICE A – Catégories professionnelles</u>	378
<u>APPENDICE B – Abréviations</u>	390

ARTICLE 1 : PORTÉE ET APPLICATION DE LA CONVENTION

- 101 Les employeurs de l'Association des employeurs de la région sanitaire de Winnipeg et Churchill (l'Association des employeurs) reconnaissent l'APSM comme unique agent de négociation pour les employés des unités de négociation définies dans le certificat (provisoire) HSBURA-0012, que l'employeur peut reconnaître volontairement, identifiées à l'annexe A, ou que la Commission du travail du Manitoba peut émettre.
- 102 Si l'employeur et l'APSM ne s'entendent pas sur le fait qu'une personne soit un employé au sens de la *Loi sur les relations du travail* du Manitoba, pouvant de ce fait être concerné par la présente convention, l'un ou l'autre ou les deux peuvent demander à la Commission du travail du Manitoba de trancher.
- 103 Si la Commission du travail décide qu'une personne est un employé en vertu de la *Loi sur les relations du travail* du Manitoba, et que cette personne peut être visée par la présente convention, l'employeur et l'APSM acceptent de se réunir sans délai, en vue de négocier sa catégorie professionnelle et son échelle salariale, afin qu'elle soit concernée par la convention. Si l'employeur et l'APSM ne parviennent pas à s'entendre sur la catégorie professionnelle ou l'échelle salariale, l'une ou l'autre partie peut soumettre la question à l'arbitrage conformément à la procédure de règlement des griefs.
- 104 Aucun employé ne peut faire l'objet d'une autre entente qui entrerait en conflit avec les dispositions du présent contrat.

ARTICLE 2 : DÉFINITIONS

La rédaction des dispositions de la présente convention collective se veut non sexiste et non discriminatoire. La définition d'un mot au singulier s'applique également au pluriel de ce mot, sauf si le contexte exige une différente interprétation.

- 201 « formation autorisée » désigne la formation que l'employeur autorise pour l'association professionnelle correspondante ou la catégorie professionnelle applicable.
- 202 « lieu d'affectation de base » désigne le lieu à partir duquel l'employé exécute son travail. Il est déterminé par l'employeur aux fins de la coordination de la prestation du service et du calcul du kilométrage. On informe l'employé de son lieu d'affectation de base lorsqu'il entre en service ou effectue ultérieurement un changement volontaire. Un exemplaire est déposé au dossier personnel de l'employé.
- 203 « rémunération, taux ou salaire de base » désignent les taux de rémunération indiqués à l'annexe A et à l'annexe B ».
- 204 « quinzaine » désigne les deux (2) semaines consécutives constituant la période de paie régulière.
- 205 « cumul d'emplois » désigne la situation d'un employé qui occupe plus d'un poste chez le même employeur. Plus précisément, le cumul d'emploi ne s'applique pas à un employé qui occupe plus d'un poste chez différents employeurs.

- 206 « service continu » ou « durée d'emploi » chez un employeur désigne la période écoulée depuis que l'employé a commencé pour la dernière fois à travailler à temps plein ou à temps partiel à un poste permanent ou temporaire, aux fins du calcul de tous les droits prévus par la présente convention dont, entre autres, les vacances, les vacances supplémentaires, le congé de préretraite, le terme « ancienneté » ayant une signification analogue. La transformation d'un emploi à temps plein ou à temps partiel à un emploi occasionnel est considérée comme une interruption de service, et aucune période d'emploi occasionnel ou d'emploi antérieur à temps plein ou à temps partiel à un poste permanent ou temporaire ne sera prise en compte pour la durée d'emploi ou l'ancienneté d'un employé, même si l'employé occasionnel devient par la suite un employé à temps plein ou à temps partiel.
- 207 « rétrogradation » désigne le passage d'un emploi à un autre emploi de catégorie professionnelle inférieure et dont le taux de rémunération horaire maximal est inférieur chez le même employeur.
- 208 « employé » désigne une personne embauchée par un employeur et visée par la présente convention.
- 209 « employeur » désigne la personne morale pour qui l'employé travaille, et qui figure à l'annexe C, dans la colonne intitulée « Liste des établissements ».
- 210 « Association des employeurs » désigne une association d'employeurs mise sur pied dans l'unique intention de négocier collectivement en vertu de la *Loi sur la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé*, et nommée à l'annexe C.

- 211 « promotion » désigne un changement d'emploi dans une autre catégorie professionnelle dont le taux horaire maximal de rémunération est plus élevé, chez le même employeur.
- 212 À des fins d'identification, les quarts de travail seront désignés comme suit :
- a) « quart de jour » désigne un quart de travail qui se déroule en grande partie de 8 h à 16 h.
 - b) « quart de soir » désigne un quart de travail qui se déroule en grande partie de 16 h à 24 h.
 - c) « quart de nuit » désigne un quart de travail qui se déroule en grande partie de 24 h à 8 h.
- 213 « établissement (ou service) » désigne l'installation (ou le programme) dans laquelle l'employé occupe un poste au sein de l'association d'employeur, et qui figure sur la liste de l'annexe C ».
- 214 « mutation » désigne le changement d'emploi d'un employé, de son poste actuel à un autre poste qui a le même échelon salarial, chez le même employeur.
- 215 « fin de semaine » désigne la période d'environ quarante-huit (48) heures qui commence à 0 h 1 le samedi et se termine à 24 h le dimanche.
- 216 « lieu de travail » désigne l'endroit où l'employeur a déterminé que l'employé effectuera son travail, en vue de fournir le service.
- 217 L'employé est informé de son statut d'emploi au moment de son entrée en fonction et à l'occasion de tout changement ultérieur. Un exemplaire est déposé au dossier personnel de l'employé.

Les « statuts d'emploi » se définissent comme suit :

- a) Un « employé à temps plein » est un employé dont le calendrier de travail régulier correspond constamment au nombre d'heures de travail décrit à l'article 12 (Durée du travail). Un employé à temps plein est visé par toutes les dispositions de la présente convention, sauf indication contraire.
- b) Un « employé à temps partiel » est un employé dont le calendrier de travail régulier et récurrent comporte moins d'heures de travail que le nombre prévu décrit à l'article 12 (Durée du travail).
- c) Un « employé occasionnel » est un employé qui est appelé par l'employeur à l'occasion, afin de remplacer un employé à temps plein ou à temps partiel, ou afin de compléter l'effectif régulier en cas de pénurie de personnel.
- d) Un « employé temporaire » est un employé qui a été embauché pour une période déterminée ou jusqu'à l'achèvement d'un projet donné ou d'une tâche en particulier.

218 Applicable uniquement aux centres de santé communautaire Klinik, Nine Circles, NorWest, Mount Carmel et à Women's Health Clinic

Un « employé subventionné » est une personne qui travaille sur un projet financé par une subvention municipale, provinciale, fédérale ou autre. Dans le cadre d'un accord entre l'employeur et l'APSM, des restrictions peuvent s'appliquer à un employé subventionné quant à son salaire, ses avantages sociaux et son intégration à l'unité de négociation.

L'employeur accepte en principe que l'employé subventionné soit rémunéré selon l'échelle salariale de la catégorie professionnelle de l'APSM correspondant à son travail.

219 Applicable uniquement au SERC :

Le terme « employé subventionné » désigne un employé temporaire qui travaille sur un projet financé par une subvention accordée à l'organisme. Les employés subventionnés font partie de l'unité de négociation et sont visés par la présente convention collective uniquement pour ce qui est des éléments non monétaires.

ARTICLE 3 : EMPLOYÉS TEMPORAIRES

301 a)

- i) Un employé temporaire ne peut être embauché pour plus cinquante-quatre (54) semaines, ou plus de quatre-vingts (80) semaines s'il s'agit d'un remplacement dû à un congé parental. Dans le cas d'un remplacement dû à un congé parental, l'employeur doit mentionner dans l'offre d'emploi que le poste temporaire prendra fin après un préavis minimal de deux (2) semaines.
- ii) Advenant le cas où un employé s'absenterait pour une durée indéterminée en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'un règlement de la CAT, ou si l'employeur juge nécessaire de créer un poste temporaire pour un projet particulier ou une mission spéciale, la durée maximale d'un tel congé et de l'emploi temporaire visant à remplacer l'employé absent est de vingt-quatre (24) mois. Cet employé est assujetti aux dispositions de la présente convention.
- iii) Aux fins du sous-alinéa 301 a) (ii) ci-dessus, relativement à la capacité de l'employeur d'afficher un poste temporaire initial d'une durée de vingt-quatre (24) mois, un projet particulier ou une mission spéciale se définit comme un projet pilote ou la mise à l'essai d'un projet nécessitant une attention particulière et se distinguant des activités courantes quotidiennes.
- iv) La durée des postes temporaires dont il est question aux sous-alinéas 301 a) (i) et 301 a) (ii) peut être prolongée d'un commun accord entre l'APSM et l'employeur.

- v) Dans les cas de règlement de la CAT, de maladie, d'accident ou de congé de compassion, ou si un poste temporaire résulte d'un congé pour charge publique, et qu'il n'est pas possible de préciser la date où prendra fin ce congé, l'employeur doit mentionner dans l'offre d'emploi que ledit poste temporaire prendra fin au retour du titulaire actuel à son poste, sous réserve d'un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.
 - vi) Tout poste temporaire découlant directement des procédures ci-dessus est affiché selon les mêmes modalités.
- b) Un employé temporaire peut être tenu de mener à terme le mandat pour lequel il a été embauché avant d'être considéré pour un autre poste temporaire chez le même employeur, à moins que l'attribution d'un autre poste temporaire prolonge la durée de son emploi au-delà de la date où son poste actuel prendra fin. À la fin de son mandat, l'employé temporaire qui postule à un poste vacant pour lequel il est dûment formé, chez le même employeur, peut exercer ses droits d'ancienneté.
- c) Un employé temporaire embauché pour remplacer temporairement un employé permanent a le droit d'exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir un poste vacant pour lequel il est dûment formé, chez le même employeur, avant la fin de son mandat.
- d) Un employé temporaire peut ne pas être admissible à un transfert durant sa période de probation.

- e) Un employé temporaire peut se voir imposer une autre période de probation d'au plus trois (3) mois à un autre poste chez le même employeur si ce poste est dans une autre discipline ou d'un autre champ de pratique spécialisé.
- f) Un employé temporaire ne dispose d'aucun droit d'ancienneté au chapitre de la rétrogradation, de la mise à pied ou du rappel au travail.
- g) g) Un employé temporaire qui obtient un poste et entre en fonction au plus tard six (6) semaines après la fin de son emploi antérieur chez le même employeur a droit au transfert de ses avantages sociaux de son poste antérieur vers son nouveau poste, comme suit :
 - i) i) les crédits de protection du revenu accumulés;
 - ii) ii) la durée d'emploi applicable au taux d'acquisition des vacances;
 - iii) la durée d'emploi applicable au congé de préretraite;
 - iv) la durée d'emploi applicable pour satisfaire aux critères de la « formule magique 80 » du régime de retraite là où cette formule est en vigueur;
 - v) la durée d'emploi applicable à la prochaine date d'augmentation salariale;
 - vi) la continuité de tous les régimes d'avantages sociaux, sous réserve de toute nouvelle demande au besoin;
 - vii) les crédits d'ancienneté.
- h) Un employé temporaire ne peut être licencié puis réembauché dans le dessein de prolonger la période d'emploi temporaire au même poste, sans l'autorisation de l'APSM., lorsqu'un employé temporaire termine son mandat et obtient un autre poste temporaire consécutif chez le même employeur, cette situation n'est pas considérée comme une prolongation du poste temporaire initial.

302 Applicable uniquement aux centres de santé communautaire Klinik, Nine Circles, NorWest, Mount Carmel et à Women's Health Clinic

Un employé temporaire dont le mandat a pris fin (p. ex., le personnel subventionné pour un projet à court terme) conserve son ancienneté s'il présente sa candidature à un autre poste affiché par l'employeur, et ce, pendant une période maximale de six (6) mois après la fin de son emploi, à la condition que le mandat ait duré au moins un an.

ARTICLE 4 : EMPLOYÉS OCCASIONNELS

401 Les modalités de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux employés occasionnels, sauf dans les cas prévus ci-dessous.

402 Le terme « employé occasionnel » est défini au paragraphe 217 c).

403 a) Un employé occasionnel reçoit une indemnité de vacances calculée au taux de six pour cent (6 %) du nombre d'heures travaillées pendant une quinzaine.

b) Le salaire minimal d'un employé occasionnel correspond au taux de départ, et son salaire maximal ne dépasse pas le taux maximal du poste auquel il est assigné.

c) Un employé occasionnel a droit à une prime de quart conformément à l'article 18 (Primes).

d) Un employé occasionnel tenu de travailler un jour férié, y compris le jour du Souvenir, est rémunéré au tarif et demi (1,5) de son taux de base, conformément à l'article 22 (Jours fériés).

- e) Un employé occasionnel a droit à une compensation pour ses heures supplémentaires de travail, conformément à l'article 14 (Heures supplémentaires).
- f) Un employé occasionnel n'a aucune garantie quant à un nombre précis d'heures de travail. Les dispositions de l'article sur la durée du travail relativement aux repas et aux pauses s'appliquent aux employés occasionnels.
- g) L'employeur s'engage à prélever les cotisations syndicales sur la rémunération des employés occasionnels, conformément à l'article 26 (Retenue de l'APSM). Dans le cas où aucun salaire n'est versé durant une période de paie, l'employeur n'est pas tenu de prélever ou de verser des cotisations pour ladite période.
- h) Un employé occasionnel qui se présente au travail à la demande de l'employeur, mais à qui aucun travail n'est confié reçoit l'équivalent de trois (3) heures de sa rémunération de base.
- i) Un employé occasionnel de garde a droit à une compensation aux termes de l'article 15 (Gardes et rappels au travail).
- j) Les articles 27 et 28 (Procédure de règlement des griefs et Procédure d'arbitrage) de la récente convention collective s'appliquent aux employés occasionnels uniquement en ce qui concerne le présent article.
- k) Un employé occasionnel a droit aux augmentations salariales rétroactives selon les mêmes modalités que les employés à temps plein et à temps partiel.

- l) Un employé occasionnel accumule de l'ancienneté pour les heures travaillées chez l'employeur uniquement aux fins de postuler à un poste affiché, par comparaison avec d'autres employés occasionnels, et seulement en l'absence de candidats dûment formés déjà embauchés par l'employeur à temps plein ou à temps partiel. Les heures d'ancienneté accumulées pendant l'emploi occasionnel ne sont pas transférables à un poste permanent ou temporaire.
- m) Un employé occasionnel reçoit une (1) augmentation salariale après avoir travaillé l'équivalent d'un poste à temps plein en nombre d'heures régulières, conformément à l'article 1201. Cette augmentation entre en vigueur le premier jour de la première période de paie suivant l'atteinte du nombre d'heures équivalent au temps plein.
- n) Un employé occasionnel dont le statut passe à temps plein ou à temps partiel devra mener à terme la période de probation régulière, conformément à l'article 1111.
- o) Un employé occasionnel reçoit sa rémunération régulière s'il est tenu par l'employeur ou a préalablement reçu l'autorisation d'assister à des activités de formation, des cours ou des réunions du personnel.
- p) L'article 29 (Santé, sécurité et mesures raisonnables d'adaptation) s'applique aux employés occasionnels.
- q) Les paragraphes 2403 b) et 2415 c) s'appliquent aux employés occasionnels.

- r) L'article 17 (Frais de déplacement) s'applique aux employés occasionnels.
- s) L'employé conserve les crédits d'ancienneté qu'il a accumulés à un poste temporaire au moment de son retour au statut d'employé occasionnel à la fin de son mandat temporaire, et ceux-ci s'ajoutent aux crédits d'ancienneté précédemment accumulés à titre d'employé occasionnel.
- t) La rémunération pour supplément de responsabilité, aux termes de l'article 2301, s'applique aux employés occasionnels.

ARTICLE 5 : EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

501 Le terme « employé à temps partiel » est défini à l'article 217 b).

Un employé à temps partiel est visé par toutes les dispositions de la présente convention, sauf indication contraire, et reçoit une part proportionnelle du salaire, des vacances annuelles, des crédits de congé de maladie et du congé de préretraite. En aucun cas, un employé à temps partiel ne peut accumuler plus de droits d'ancienneté ou d'avantages sociaux qu'un employé à temps plein.

502 Jours fériés

Un employé à temps partiel reçoit un montant équivalant à 4,62 % [cinq pour cent (5 %) à compter du 30 septembre 2021] de sa rémunération de base en guise de compensation pour les jours fériés ou congés de substitution. Ce paiement de jours fériés s'ajoute au chèque de paie régulier en plus de la rémunération pour le nombre d'heures travaillées un jour férié.

Si un jour férié additionnel était déclaré en vertu du paragraphe 2201, le pourcentage ci-dessus augmenterait.

503 Vacances annuelles

- a) À moins que l'employé et l'employeur aient convenu autrement, un employé à temps partiel se voit accorder des vacances sur une période équivalente à celle d'un employé à temps plein qui a accumulé des crédits de vacances au même taux.

Pour planifier ou prendre ses vacances, l'employé à temps partiel doit choisir des journées pendant lesquelles il aurait normalement dû être au travail, compte tenu de ses ÉTP.

Un employé à temps partiel n'a pas droit à des jours de vacances sans solde, sauf s'il était en congé sans solde durant une partie ou la totalité de l'année d'acquisition. Il peut toutefois demander des vacances sans solde équivalentes au nombre de jours de vacances auxquels il aurait eu droit compte tenu de ses ÉTP, s'il n'avait pas été en congé.

- b) Un employé à temps partiel accumule des crédits de vacances au prorata selon la formule suivante :

Nombre d'heures payées au
taux normal de rémunération X droit d'un employé à
temps plein
nombre d'heures à temps plein

Le taux d'acquisition réel des vacances est basé sur le service continu. Le nombre d'heures accumulées, selon les ÉFT habituels de l'employé, détermine la durée des vacances payées pour l'année d'acquisition des congés en cours.

Un employé à temps partiel qui travaille pendant des heures supplémentaires ou des quarts offerts accumule des crédits de vacances sur ces heures ou quarts supplémentaires.

Ces suppléments sont versés à titre d'indemnité de congé à son taux de base au début de chaque année d'acquisition des congés.

504 Attribution d'heures supplémentaires

- a) Un employé à temps partiel qui informe l'employeur par écrit de sa volonté d'accepter occasionnellement des quarts supplémentaires a la priorité sur les employés occasionnels, à la condition que l'avis écrit ait été présenté avant l'attribution du quart à un employé occasionnel, et que l'employé à temps partiel soit dûment formé, orienté et capable d'effectuer les tâches requises. Voici l'ordre de priorité établi à cet égard :
- i) premièrement et en fonction de l'ancienneté, les employés de chaque service ou lieu d'affectation de base où le quart de travail est offert, qui respectent les dispositions ci-dessus et ont demandé des heures supplémentaires;
 - ii) deuxièmement et de façon équitable, les employés de l'établissement qui respectent les dispositions ci-dessus et ont demandé des heures supplémentaires;
 - iii) troisièmement, les employés d'autres établissements du même employeur qui respectent les dispositions ci-dessus et qui ont demandé des heures supplémentaires.

Il est entendu que ces heures additionnelles ne sont offertes que s'ils n'entraînent pas un supplément de coûts en heures supplémentaires pour l'employeur.

Ces quarts ne doivent pas être considérés comme un changement de quart ou un rappel au travail.

b) Un employé à temps partiel qui a refusé un quart supplémentaire qui lui a été offert n'a aucun droit à une demande de règlement relatif à ce quart par rapport à d'autres employés à temps partiel ou occasionnels à qui il a ensuite été attribué.

c) Les employés à temps partiel n'ont aucune priorité pour ce qui est des heures supplémentaires durant toute période de congé payé ou sans solde

505 Sous réserve de l'article 501, un employé à temps partiel de garde acquiert de l'ancienneté uniquement pour les heures réellement travaillées s'il est rappelé.

506 a) Un employé à temps partiel qui se présente au travail conformément à son horaire, mais doit retourner chez lui en raison d'un manque de travail, se voit rémunéré pour le nombre d'heures prévues même s'il n'a pas travaillé.

b) Un employé à temps partiel qui se présente au travail à la demande de l'employeur en raison d'un manque de personnel imprévu reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures à son taux de base.

507 Heures supplémentaires

Un employé à temps partiel a droit au taux applicable pour les heures supplémentaires en vertu de l'article 1405, s'il est autorisé à travailler un plus grand nombre d'heures que celui d'une journée ou d'une quinzaine régulière conformément au paragraphe 1201.

508 Augmentations salariales

Les augmentations salariales des employés à temps partiel s'appliquent conformément aux paragraphes 903 et 904.

509 Si un jour férié reconnu tombe sur une journée de travail prévue au calendrier d'un employé à temps partiel, mais que son service, unité ou programme est fermé ou que les effectifs sont réduits, ce qui a des répercussions sur les ÉTP de l'employé, il est reconnu que celui-ci se verra accorder un congé sans solde, à moins qu'il ne demande l'application de l'une des options suivantes :

- a) L'employé peut demander à utiliser une (1) des journées de vacances qui lui restent ou des crédits d'heures supplémentaires qu'il a accumulés, conformément au paragraphe 1401;
- b) Nonobstant le paragraphe 504, l'employé peut demander un autre quart, s'il y a suffisamment de travail pour ce faire, et s'il est dûment formé pour les tâches qui s'y rapportent. Ce quart de substitution doit être demandé au moins deux (2) semaines avant la date du jour férié, et inscrit au calendrier affiché dans lequel tombe ce jour férié. Il est entendu que ce quart de substitution est rémunéré au taux de base de l'employé.

**ARTICLE 6 : DISPOSITIONS SPÉCIALES RELATIVEMENT
AUX EMPLOYÉS QUI OCCUPENT PLUS D'UN POSTE
CHEZ UN MÊME EMPLOYEUR**

- 601 Un employé à temps partiel est admissible à occuper plus d'un (1) poste à temps partiel et à poser sa candidature à cette fin dans les établissements ou programmes qui constituent l'employeur. Il est entendu que cette situation n'entraînera aucun coût supplémentaire pour l'employeur. Si on a déterminé qu'il est impossible pour l'employé d'occuper plus d'un poste, ce dernier a la possibilité de renoncer à son ancien poste, en vue d'occuper le poste pour lequel il a posé sa candidature.
- 602 À aucun moment, l'ensemble des postes occupés par le même employé ne peut totaliser plus d'un (1) ÉTP. On a toutefois convenu de la possibilité de répartir le nombre d'heures quotidiennes de travail dans les deux postes, jusqu'à un nombre maximal de douze (12) heures par jour, au taux de rémunération régulier de l'employé, en vertu d'un commun accord entre l'employeur, l'employé et l'APSM. Nonobstant ce qui précède, il est entendu qu'un employé qui travaille pendant plus que l'équivalent d'un temps plein dans le cadre des rotations sera rémunéré pour les heures supplémentaires conformément à l'article 14.

- 603 Lorsque tous les postes occupés totalisent un (1) ÉTP, le statut de l'employé demeure à temps partiel (c.-à-d. qu'on ne changera pas son statut pour celui d'employé à temps plein), et les dispositions de l'article 6 s'appliqueront à tous les postes effectivement occupés, sauf indication contraire dans le présent article.
- 604 Toutes les prestations salariales, par exemple l'assurance-vie collective, la pension, les congés d'invalidité et de rétablissement, le cas échéant, seront combinées et calculées en fonction du total des postes effectivement occupés.
- 605 Tous les droits acquis en matière d'ancienneté et d'avantages sociaux (par exemple, les vacances, la protection du revenu, les congés de préretraite) seront maintenus et utilisés en fonction du total des postes effectivement occupés.
- 606 a) Les demandes de vacances doivent être présentées au superviseur ou cadre dirigeant de l'établissement ou du service concerné. Ces demandes sont examinées par le superviseur ou le cadre dirigeant de l'établissement ou du service concerné et les vacances sont accordées conformément aux dispositions de l'article 19, en fonction de l'ancienneté de l'employé à chaque lieu de travail.
- b) Les demandes de congé payé ou sans solde doivent être présentées au superviseur ou au cadre dirigeant de l'établissement ou du service, et le congé est accordé conformément aux dispositions appropriées de la convention collective.

- 607 Les employés qui occupent un poste supplémentaire sont soumis à une période d'essai en vertu de l'article 11. Si, pendant la période d'essai, l'employeur estime qu'un candidat ne fournit pas un travail satisfaisant à son nouveau poste, ce dernier devra renoncer à ce poste.
- 608 Si une situation d'abord autorisée s'avère ensuite on satisfaisante, l'employé concerné se verra peut-être obligé de renoncer à l'un des postes qu'il occupe.

ARTICLE 7 : CLASSIFICATION DES PROFESSIONS

- 701 Les brèves descriptions de l'appendice A visent à illustrer les termes englobant les professions appartenant à une catégorie professionnelle donnée de la présente convention. Pour chacun, la catégorie professionnelle correspond aux procédures, tâches et responsabilités précisées dans la description d'emploi en vigueur au moment de la négociation de la présente convention. L'employeur se réserve le droit d'attribuer d'autres tâches et responsabilités, et de modifier les descriptions d'emploi, mais il doit négocier la valeur de tout changement important dans la description d'emploi pendant toute la durée de la présente convention.

702 a) Advenant le cas où l'employeur crée une nouvelle catégorie ou modifie une catégorie existante, les descriptions d'emploi et les taux de rémunération pour cette catégorie sont établis par l'employeur, qui en informe alors l'APSM et les employés concernés. L'APSM doit informer l'employeur par écrit de toute objection au plus tard quarante-cinq (45) jours civils après avoir reçu l'avis susmentionné, à défaut de quoi la catégorie et le taux de rémunération seront considérés comme acceptés et feront partie intégrante de la convention.

b) Si l'APSM s'oppose au taux de rémunération établi par l'employeur pour une nouvelle catégorie créée par lui ou une catégorie qu'il a modifiée, dans une situation telle que décrite ci-dessus en a), les parties entameront des négociations et tenteront de parvenir à un accord sur une fourchette salariale appropriée, et ce, dans un délai de trente (30) jours. À défaut de parvenir à un tel accord, la question sera soumise à l'arbitrage en vertu de l'article 28 (Arbitrage).

Le délai susmentionné peut être prolongé d'un commun accord entre les parties et confirmé par écrit. La demande de prolongation ne peut être refusée sans motif valable.

c) Tout litige relatif à l'appartenance d'une catégorie à l'unité de négociation est soumis à la Commission du travail du Manitoba qui prendra la décision.

d) Lorsqu'un employé estime que la description de son emploi a fait l'objet d'un changement important ou non négligeable depuis sa dernière classification, il a le droit de demander une révision de sa catégorie.

e) L'employeur examinera les fonctions de l'employé,

les comparera à la description d'emploi et prendra une décision quant à la validité de la demande.

f) Si la décision prise à l'étape e) ne satisfait pas l'employé, celui-ci peut considérer sa demande de changement de catégorie comme un grief au sens de l'article 27.

g) La révision d'une description existante d'emploi dans le dessein de la rendre plus fidèle aux réalités de l'emploi d'une catégorie quelconque ne constitue pas nécessairement une preuve d'un changement important des réalités de l'emploi.

703 Lorsque l'employeur révisé une description d'emploi, il peut demander aux employés qui occupent un poste correspondant de donner leur avis.

704 L'employeur s'engage à fournir à l'APSM un exemplaire à jour des descriptions d'emploi pour toutes les catégories visées par la présente convention, au plus tard soixante (60) jours après sa signature.

En vertu du paragraphe 4006, l'APSM accepte de prolonger le délai susmentionné jusqu'à cent vingt (120) jours civils, à la date de ratification, mais pas plus d'une (1) fois.

L'employeur s'engage en outre à fournir à l'APSM et aux employés concernés un exemplaire de toute modification ultérieure des descriptions d'emploi, au plus tard trente (30) jours civils après leur révision.

Avant son application, toute révision d'une description d'emploi doit faire l'objet d'une discussion avec les employés qui occupent un poste correspondant.

ARTICLE 8 : DROITS DE LA DIRECTION

- 801 À moins d'une disposition contraire expressément formulée dans la présente convention, l'employeur a généralement le pouvoir et la responsabilité de diriger, exploiter et réglementer ses installations, ses affaires et ses fonctions.
- 802 En administrant la présente convention, l'employeur doit se montrer raisonnable, équitable et de bonne foi, et l'appliquer dans un esprit cohérent avec l'ensemble de la convention.

ARTICLE 9 : SALAIRES

- 901 Les salaires sont versés à chaque employé conformément aux annexes A, B et D (lorsqu'ils s'appliquent), lesquelles sont jointes à la présente convention et en font partie intégrante.
- 902 La mise en œuvre de la présente convention fait intervenir le classement de chaque employé à un échelon au moins équivalent à celui auquel il avait droit en vertu de la convention précédente, dans la même catégorie.
- 903 La date anniversaire d'un employé pour l'augmentation salariale correspond à la date à laquelle il a commencé à travailler pour l'employeur pour la dernière fois, sauf disposition contraire du paragraphe 904.

904 Les augmentations salariales ne seront pas retardées en raison d'un congé payé, ou d'un congé sans solde d'une durée d'au plus quatre (4) semaines, ou d'une participation de l'employé à un programme de retour au travail. La date d'anniversaire d'un employé aux fins de l'augmentation salariale est reportée d'un (1) jour pour chaque jour de congé sans solde postérieur aux quatre (4) premières semaines.

905 Le salaire minimal d'un employé nouvellement embauché est déterminé en fonction de son expérience :

- a) à partir d'un équivalent temps plein; et
- b) en lien avec le poste demandé et occupé; et
- c) conformément au tableau suivant :

	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1 an au cours des 3 années précédentes	XX			
2 ans au cours des 4 années précédentes		XX		
3 ans au cours des 5 années précédentes			XX	
4 ans au cours des 5 années précédentes				XX

d) Le salaire de départ dont il est question ci-dessus, doit être considéré comme une valeur minimale et n'empêche pas l'employeur d'accorder un salaire de départ plus élevé à tout employé si, de l'avis de l'employeur, une expérience ou des compétences supplémentaires le justifient.

906 Les salaires s'expriment sous forme de taux horaires bruts et de taux annuels bruts équivalents.

907 Les taux annuels bruts équivalents se calculent comme suit :

Salaire annuel = taux horaire brut X nombre annuel d'heures selon l'annexe A

908

a) Les dispositions suivantes s'appliquent aux nouveaux employés embauchés après la date de ratification mentionnée au paragraphe 4006 :

Un diplômé d'une école reconnue de la catégorie professionnelle concernée, mais qui n'a pas encore obtenu sa désignation professionnelle peut, à la discrétion de l'employeur, recevoir un salaire inférieur de huit pour cent (8 %) au taux autorisé pour cette catégorie qui figure à l'annexe A ci-jointe. Un nouveau diplômé toutefois, dès l'obtention de sa désignation professionnelle, a droit au taux de sa catégorie, sur présentation d'une preuve de son agrément ou de délivrance de son permis d'exercice. Ce taux s'applique à compter de la date de présentation de la preuve.

b) Lorsque l'inscription ou la délivrance du permis d'exercice est effective plus de six (6) mois après le début de l'emploi, la date anniversaire aux fins de l'augmentation salariale est la date à laquelle la preuve d'inscription ou de délivrance du permis d'exercice a été fournie. Si un retard lié à l'inscription ou la délivrance du permis est dû à des circonstances atténuantes, les parties conviennent d'en faire l'examen, au cas par cas.

c) Le fait, pour un diplômé, de ne pas obtenir l'inscription ou le permis au plus tard douze (12) mois après le

début de l'emploi, ou de se voir refuser d'inscription ou le permis par l'organisme provincial compétent, constitue un motif valable de congédiement.

909 Si une erreur de paie entraîne une perte d'au moins une (1) journée de rémunération régulière, selon l'horaire prévu de travail au paragraphe 1201, l'employeur convient d'émettre un chèque rédigé à la main ou de faire un dépôt direct dès que possible après avoir pris connaissance de l'erreur. Si l'erreur entraîne une perte de moins d'une (1) journée de rémunération régulière, selon l'horaire prévu de travail au paragraphe 1201, la correction se fait lors de la prochaine paie prévue.

910 Échelon d'ancienneté

Un échelon d'ancienneté équivalant à deux pour cent (2 %) s'ajoute à l'annexe A. Les employés admissibles à cet échelon d'ancienneté respectent les conditions suivantes :

- i. Au moins vingt (20) ans de service continu, conformément au paragraphe 206; et
- ii. Atteinte du dernier échelon de leur grille salariale depuis au moins douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 10 : ANCIENNETÉ

- 1001 Sous réserve du paragraphe 206 (Service continu), l'ancienneté se définit comme la somme du nombre d'heures régulières de travail accumulées et rémunérées par l'employeur, depuis la dernière date d'entrée en service de l'employé chez l'employeur. L'ancienneté acquise chez un employeur avant la date de signature de la présente convention demeure valide, sauf si l'APSM et l'employeur en ont convenu autrement.
- 1002 L'ancienneté d'un employé continue d'augmenter durant les périodes suivantes :
- a) toute période de congé rémunéré ou de protection du revenu;
 - b) une période maximale d'absence de deux (2) ans pendant laquelle l'employé reçoit des prestations d'accident de travail;
 - c) un congé autorisé sans solde pour une période maximale de (4) semaines
 - d) une mise à pied pour une période maximale de vingt-six (26) semaines;
 - e) un congé d'études pour une période maximale de (2) ans;
 - f) toute période de congé parental;
 - g) toute période de congé autorisé sans solde pour les besoins de l'APSM, pour une période maximale d'un (1) an;
 - h) absence pour une période maximale de deux (2) ans en vertu du régime de congé d'études à traitement différé;

- i) tout congé sans solde pour cause d'accident ou de maladie indemnisable par la Société d'assurance publique du Manitoba ou d'invalidité de longue durée et réadaptation, pour une période maximale de deux (2) ans à compter de la date de la première absence du travail liée à l'accident ou à la maladie;
- j) toute période de congé sans solde pour une charge publique, en vertu du paragraphe 2405.

1003 L'ancienneté demeure valide, mais cesse d'augmenter durant les périodes suivantes :

- a) un congé autorisé sans solde pour une période supérieure à quatre (4) semaines, étant entendu que, dans le cas d'un congé autorisé sans solde de plus de quatre (4) semaines, l'ancienneté continue d'augmenter pendant les quatre (4) premières semaines de congé en vertu de l'alinéa 1002 c);
- b) une période d'absence supérieure à deux (2) ans pendant laquelle l'employé reçoit des prestations d'accident du travail;
- c) Un congé autorisé de formation de plus de deux (2) ans;
- d) une mise à pied pour une période supérieure à vingt-six (26) semaines, mais inférieure à cinq (5) ans;
- e) tout congé sans solde pour cause d'accident ou de maladie indemnisable par la Société d'assurance publique du Manitoba ou l'assurance-invalidité de longue durée et réadaptation, pour une période supérieure à deux (2) ans à compter de la date de la première absence du travail liée à l'accident ou à la maladie;
- f) toute période pendant laquelle un employé accepte un poste temporaire chez l'employeur, qui ne fait pas partie de l'unité de négociation, pour une période maximale de cinquante-quatre (54) semaines.

- 1004 L'employé perd son ancienneté dans les cas suivants :
- a) Il démissionne ou prend sa retraite.
 - b) Il est licencié et n'est pas réintégré.
 - c) Il est mis à pied pendant plus de cinq (5) ans.
 - d) Il accepte chez l'employeur un poste permanent qui ne fait pas partie de l'unité de négociation, et mène sa période d'essai à terme.

ARTICLE 11 : POSTES VACANTS, POSTES TEMPORAIRES ET NOUVEAUX POSTES

- 1101 a) Lorsqu'un employé reçoit une promotion, son salaire se situe dans l'échelle applicable à sa nouvelle catégorie professionnelle, à raison d'une augmentation d'au moins cinq pour cent (5 %) par rapport à son ancien taux horaire.
- b) Une promotion n'entraîne pas une modification de la date anniversaire d'un employé aux fins de l'augmentation salariale annuelle.
- 1102 Tous les postes vacants qui relèvent du champ d'application de la présente convention doivent être affichés pendant au moins sept (7) jours civils. L'annonce d'emploi doit préciser l'employeur, la catégorie professionnelle, l'intitulé du poste, les compétences requises, le ou les lieux de travail, le lieu d'affectation de base, les quarts de travail actuels ou prévus, la durée du travail et le taux de rémunération. Il faut envoyer un exemplaire de l'annonce d'emploi au bureau de l'APSM durant la période d'affichage. La description d'emploi doit être mise à la disposition des candidats qui en font la demande.
- 1103 Un employé absent pour un congé quelconque peut répondre à l'annonce d'un poste vacant affiché, pourvu qu'il présente sa candidature conformément aux procédures de l'employeur à ce chapitre.

- 1104 L'ancienneté est un élément pris en compte pour la sélection du candidat à un poste vacant (y compris ses promotions et ses mutations) et, en cas d'égalité relative pour tous les autres critères de sélection, elle est considérée comme le facteur déterminant. Les critères de sélection du candidat pour le poste doivent être à la disposition des candidats qui en font la demande.
- 1105 Lorsqu'une procédure de sélection s'applique aussi à des candidats externes qui obtiennent des résultats à peu près équivalents à l'évaluation des critères de sélection, la préférence est accordée aux employés actuellement au service de l'employeur qui ont soumis une candidature par écrit au poste vacant ou temporaire, ou au nouveau poste.
- 1106 Un employé qui a postulé à un poste vacant affiché chez son employeur et dont la candidature n'a pas été retenue peut en demander les raisons par écrit, et recevoir une réponse à sa demande dans les meilleurs délais.
- 1107 Toutes les promotions et toutes les mutations volontaires vers un autre établissement, un autre service ou une autre catégorie professionnelle comportent une période d'essai de trois (3) mois, qui peut être prolongée de trois (3) autres mois sur demande de l'employeur, si l'APSM y consent.

- 1108 Durant la période d'essai, si le travail de l'employé n'est pas satisfaisant à son nouveau poste, ou si l'employé veut retourner à son ancien poste, il est réintégré à son ancien poste si cela est raisonnablement possible. Tous les autres employés touchés doivent être réintégrés à leur ancien poste si cela est raisonnablement possible. Si un employé n'est pas réintégré à son ancien poste, il doit l'être dans sa catégorie professionnelle, son statut d'emploi et son échelon salarial antérieurs, avec les hausses ou les augmentations générales appliquées durant cette période et, dans la mesure du possible, à son lieu d'affectation de base.
- 1109 Un employé à temps plein ou à temps partiel, mais non un employé temporaire, qui accepte un poste temporaire chez le même employeur sera réintégré à son ancien poste à la fin de son emploi temporaire, si cela est raisonnablement possible. Si un employé n'est pas réintégré à son ancien poste, il doit l'être dans sa catégorie professionnelle, son statut d'emploi et son échelon salarial antérieurs, avec les hausses ou les augmentations générales appliquées durant cette période et, dans la mesure du possible, à son lieu d'affectation de base.
- 1110 Aucun employé ne peut être promu sans son consentement à un poste qui ne fait pas partie de l'unité de négociation. Cette disposition ne saurait être interprétée comme accordant aux employés le droit de refuser des affectations temporaires effectuées conformément à l'article 23 (Rémunération pour supplément de responsabilité).

- 1111 a) Un employé en période d'essai est un employé qui n'a pas encore accumulé six (6) mois ou cinq cent vingt (520) heures (le premier des deux à survenir prévalant) d'emploi continu à temps plein ou à temps partiel chez l'employeur. Jusqu'à la fin de sa période d'essai, un employé peut être congédié pour motif valable sans recours à la procédure de règlement des griefs. Le congédiement d'un employé durant sa période d'essai doit être précédé d'un préavis par écrit à l'employé et à l'APSM. La période d'essai d'un employé peut être prolongée après consultation de l'APSM.
- b) Les durées d'emploi continu dont il est question en a) ci-dessus seront prolongées pour toute période de congé sans solde, de congé de maladie ou d'une période d'absence supérieure à deux (2) ans pendant laquelle l'employé recevait des prestations d'accident de travail.

ARTICLE 12 : DURÉE DU TRAVAIL

1201 La durée de travail d'un emploi régulier à temps plein correspond à ce qui suit (Reportez-vous à l'annexe A.) :

a) 1820 heures par année

sept (7) heures consécutives par jour; en moyenne soixante-dix (70) heures par quinzaine; OU

b) 1885 heures par année

sept heures et quart ($7 \frac{1}{4}$) consécutives par jour; en moyenne soixante-douze heures et demie ($72 \frac{1}{2}$) par quinzaine; OU

c) 1950 heures par année

sept heures et demie ($7 \frac{1}{2}$) consécutives par jour; en moyenne soixante-quinze (75) heures par quinzaine; OU

d) 2015 heures par année

sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) consécutives par jour; en moyenne soixante-dix-sept heures et demie ($77 \frac{1}{2}$) par quinzaine; OU

e) 2080 heures par année

huit (8) heures consécutives par jour; en moyenne quatre-vingts (80) heures par quinzaine;

selon ce qui s'applique à la catégorie professionnelle.

1202 On considère que la durée régulière de travail se caractérise par ce qui suit :

a) La durée de travail comprend une période de repos de quinze (15) minutes* intégrée à l'horaire par l'employeur durant chaque période de trois (3) heures de travail continu.

** L'employeur doit conserver la durée des périodes de repos actuellement en usage. Reportez-vous au protocole d'entente n° 36 relatif à l'article 12 (Périodes de repos), pour savoir où l'usage prévoyait des périodes de repos de (20) minutes.*

- b) La durée du travail ne comprend pas** une période de repas d'au moins trente (30) minutes intégrée à l'horaire par l'employeur durant chaque journée de travail.

*** L'employeur doit maintenir l'usage actuel relatif à la période de repas comprise dans la durée régulière du travail. Reportez-vous au protocole d'entente n° 36 relatif à l'article 12 (Périodes de repos), pour savoir où l'usage prévoyait que les périodes de repas fassent partie de la durée régulière du travail.*

- c) On ne peut combiner les périodes de repas et les périodes de repos, sauf si un accord mutuel entre l'employeur et l'employé a été conclu à titre exceptionnel.

1203 Un employé qui est tenu de rester en service ou de retourner au travail pendant sa période de repas est rémunéré au taux des heures supplémentaires pour toute la durée de la période de repas

1204 Dans le cas du Centre de santé Misericordia (pour la catégorie des inhalothérapeutes uniquement) :
Le Centre maintiendra l'usage actuel pour les employés qui sont tenus d'être en service durant leur période de repas.

1205 À moins d'avoir reçu un préavis de sept (7) jours, un employé dont on a changé le quart de travail sera rémunéré au taux des heures supplémentaires pour le premier quart qui ne lui avait pas été affecté dans son calendrier officiel. Il faut consulter l'employé avant de changer son quart de travail, afin de tenir compte, dans la mesure du possible, de la situation de l'employé.

1206 Les employés qui font partie d'une équipe alternante doivent être affectés soit à des quarts de jour et des quarts de soir, soit à des quarts de jour et des quarts de nuit.

Le nombre de quarts de jour doit être au moins égal au nombre de quarts de soir ou de nuit, sauf si les parties se sont mises d'accord sur une autre répartition. Cette disposition ne s'applique pas aux employés qui ont accepté de faire partie de l'équipe du soir ou de nuit en permanence, ou qui ont accepté un poste dont la description affichée mentionnait un horaire non conforme au chapitre des quarts de travail.

1207 Sur demande, un employé qui est tenu de commencer ou de terminer son quart de travail entre 0 h 1 et 6 h, et qui ne dispose pas de son propre moyen de transport, se verra fournir un moyen de transport par l'employeur.

1208 Lorsqu'un employé est tenu d'assister à une réunion du personnel un jour où il devait être en repos selon son calendrier de travail, il sera rémunéré conformément aux dispositions de la présente convention.

- 1209 Si on demande à un employé de venir travailler durant l'heure qui suit le début d'un quart de travail et que l'employé vient effectivement travailler durant l'heure qui suit le début du quart de travail, il sera rémunéré pour tout un quart de travail. Dans un tel cas, l'horaire prévu du quart de travail reste le même, sans que le quart de cet employé soit prolongé pour correspondre à un quart de travail complet.
- 1210 Un quart de travail qui survient durant le passage de l'heure normale à l'heure avancée est considéré comme un quart de travail complet.
- 1211 Applicable uniquement aux employés de l'Hôpital Saint-Boniface
Les demandes de congés particuliers doivent être formulées par écrit avant l'affichage du calendrier de travail. Elles seront acceptées si l'employeur le juge possible.

ARTICLE 13 : CALENDRIER DES QUARTS DE TRAVAIL

- 1301 Le calendrier des quarts de travail d'une quinzaine, ou de plus de deux (2) semaines doit être affiché au plus tard un (1) mois avant le premier jour du calendrier.
- 1302 Les employés qui veulent échanger leurs quarts de travail doivent en faire la demande conjointement, par écrit, le plus tôt possible. Il est entendu que tout échange de quarts de travail demandé par des employés et accordé par l'employeur n'entraînera aucuns frais supplémentaires pour l'employeur.
- 1303 À moins d'une autre entente mutuellement conclue entre l'employeur et la majorité des employés touchés, tous les calendriers de quarts de travail comportent ce qui suit :
- a) au moins quinze (15) heures de repos entre les quarts de travail;
 - b) au moins huit (8) jours de repos au cours de deux (2) quinzaines consécutives;
 - c) pas plus de sept (7) jours consécutifs de travail sauf si huit (8) jours consécutifs sont nécessaires pour se conformer à une autre disposition du présent article ou à un calendrier qui comporte une longue fin de semaine avec jour férié;
- Pharmaciens :
- d) pas plus de huit (8) jours consécutifs de travail et, dans la mesure du possible, au plus sept (7) jours.
- 1304 Les employés doivent obtenir le plus de fins de semaine de congé raisonnablement possible. L'employeur s'efforce de ne pas faire travailler les employés à plus d'une (1) fin de semaine sur quatre (4).

- 1305 Les jours de repos doivent être consécutifs autant que raisonnablement possible.
- 1306 Si l'employeur envisage d'apporter un changement important à la journée régulière de travail, à l'heure où elle commence et elle finit, au quart de travail régulier, à la semaine régulière de travail ou à la rotation régulière des quarts de travail, il s'efforcera d'obtenir l'accord de la majorité des employés touchés dans le cadre d'une réunion organisée pour en discuter et étudier le bien-fondé d'apporter ce changement. Il faut en informer un représentant dûment désigné de l'APSM sept (7) jours d'avance, afin qu'il puisse participer à cette réunion, exprimer l'opinion de l'APSM concernant toute proposition de l'employeur, et soumettre à l'étude des propositions de rechange.

Si aucune proposition de rechange n'est mise en œuvre, il faut en justifier la raison par écrit à l'APSM. Si, après mûre réflexion, l'employeur prévoit toujours mettre en œuvre son changement, les employés touchés doivent en être informés au moins soixante (60) jours d'avance. Le délai de préavis peut être modifié d'un commun accord entre l'APSM et l'employeur.

1307 Dispositions relatives à l'autoplanification ou à l'horaire flexible

L'article 12 (Durée du travail) et l'article 13 (Calendrier des quarts de travail) ne s'opposent pas à l'autoplanification ou l'horaire flexible adopté d'un commun accord entre l'APSM et l'employeur. Tout accord de ce type prendra la forme d'un addenda joint à la présente convention et faisant partie de celle-ci.

ARTICLE 14 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

1401 a) Les heures supplémentaires correspondent au nombre autorisé d'heures travaillées qui s'ajoutent à la durée régulière du travail déterminée en vertu de l'article 12 (Durée du travail).

b) Un employé n'est pas admissible à des heures supplémentaires de travail s'il est en congé après avoir demandé et obtenu ce congé, par exemple des vacances ou en raison d'heures supplémentaires accumulées, jusqu'à ce qu'on ait fait tout ce qui est raisonnablement possible pour joindre d'autres membres du personnel conformément au paragraphe 1402.

1402 C'est l'employeur qui désigne la façon d'autoriser les heures supplémentaires. Les quarts de travail sont répartis (offerts) de la façon la plus équitable possible entre les employés qui se sont déclarés disponibles. Il est reconnu que l'ancienneté est un facteur prioritaire dans la détermination d'une répartition équitable. Les employés qui font savoir par écrit à l'employeur qu'ils sont disponibles pour effectuer des heures supplémentaires en fonction de ce qui suit :

- i) Premièrement, parmi les employés de chaque service ou lieu d'affectation de base, où le quart de travail est offert, qui respectent les dispositions ci-dessus et ont demandé des heures supplémentaires.
- ii) Deuxièmement, parmi les employés de cet établissement qui respectent les dispositions ci-dessus et ont demandé des heures supplémentaires.
- iii) Troisièmement, parmi ces employés d'autres établissements du même employeur qui respectent les dispositions ci-dessus et qui ont demandé des heures supplémentaires.

Lorsqu'il existe un usage qui répond aux besoins d'une unité, d'un service ou d'un programme donné, l'employeur s'efforce de maintenir l'usage. Toute autre procédure élaborée par l'employeur doit être transparente et communiquée clairement aux employés et à l'APSM.

1403 Un employé ne peut être tenu de modifier sa durée de travail prévue à son calendrier pour compenser les heures supplémentaires effectuées.

- 1404 Une période inférieure à quinze (15) minutes de travail supplémentaire occasionnel ne sera pas rémunérée. De même, un retard occasionnel de moins de quinze (15) minutes ne fera pas l'objet d'une déduction.

Une période inférieure à quinze (15) minutes par jour de travail supplémentaire occasionnel ne sera pas rémunérée.

- 1405 À compter de la date de ratification, les taux de rémunération des heures supplémentaires sont les suivants :

- a) deux (2) fois le taux de rémunération de base pour toutes les heures supplémentaires autorisées au cours d'une (1) journée quelconque;
- b) deux (2) fois le taux de rémunération de base pour le quart supplémentaire lorsque l'employé a travaillé durant deux quarts consécutifs;
- c) deux fois et demie (2 ½) le taux de rémunération de base au cours d'un jour férié.
- d) une fois (1) le taux de rémunération de base lorsqu'un employé est tenu de travailler durant une période de repos rémunérée ou une période de repas rémunérée;
- e) deux fois (2) le taux de rémunération de base lorsqu'un employé est tenu de travailler durant une période de repas non rémunérée.

- 1406 L'interprétation de l'alinéa 1405 b) prend appui sur ce qui suit :

- a) Deux quarts de travail consécutifs sont réputés avoir eu lieu lorsque l'employé a travaillé jusqu'à l'heure régulière de la fin du deuxième quart, dans les situations suivantes :
 - i) Les deux quarts se chevauchent (heure de la fin et heure du début) d'au plus soixante-quinze (75) minutes.

- ii) Les deux quarts étaient continus (sans chevauchement ni interruption). OU
 - iii) Il y avait un intervalle entre les deux quarts (entre l'heure de la fin et l'heure du début) d'au plus quarante-cinq (45) minutes.
- b) En cas de chevauchement, l'employé ne sera pas rémunéré deux fois pour la période de chevauchement. Le taux de rémunération pour la période de chevauchement sera calculé en fonction du nombre d'heures travaillées dans le cadre d'un quart de travail régulier. Il faut savoir que le paragraphe 1209 ne s'applique pas à la présente convention.
- c) Les parties ont convenu que la capacité de travailler durant tout le quart de travail supplémentaire, de même que le taux de rémunération par heure supplémentaire du quart de travail supplémentaire sont des facteurs pertinents à prendre en considération par la direction au moment d'attribuer des quarts supplémentaires de travail offerts.

- 1407 a) Si les parties en conviennent mutuellement, un employé peut se voir accorder un congé payé équivalent à la place de la rémunération des heures supplémentaires à laquelle il aurait droit.
- b) L'employé peut accumuler un nombre maximal de quatre-vingts (80) heures supplémentaires à la fois. Toute heure supplémentaire travaillée en plus de ces quatre-vingts (80) heures doit être rémunérée au taux attendu. Toutes les heures supplémentaires accumulées doivent avoir été rémunérées en argent ou en congé avant le 31 mars de chaque exercice. Toutes les heures supplémentaires accumulées qui n'ont pas été rémunérées en argent ou sous forme de congé à cette date doivent être payées à l'employé au moment de la dernière période de paie de l'exercice, au moyen d'un chèque distinct, sans supplément.

Applicable uniquement à Churchill :

L'employeur se réserve le droit de retirer son accord quant aux dates de congé, advenant le cas où des situations d'urgence l'exigeraient. L'employeur doit éviter de faire des changements qui entraîneraient une perte financière pour l'employé en raison de préparatifs confirmés pour un voyage ou des vacances.

a)

L'employé peut, à tout moment, demander le paiement d'une portion des heures supplémentaires accumulées. L'employé doit éviter de faire des changements qui entraîneraient une augmentation des frais de l'employeur en raison de mesures à prendre pour effectuer un remplacement.

- 1408 Un employé qui a travaillé pendant des heures supplémentaires sans préavis pendant plus de deux (2) heures immédiatement après son quart de travail doit recevoir un repas ou, à défaut, une indemnité non cumulative de dix dollars (10 \$) à compter de la date de ratification pour un repas.
- 1409 En vue de déterminer qui a droit à des heures supplémentaires, tous les congés payés sont considérés comme des heures travaillées.
- 1410 Aucun employé ne peut être tenu d'accepter des heures supplémentaires contre son gré si d'autres employés compétents sont capables d'accomplir les tâches et disposés à le faire, et sont disponibles.
- 1411 Pour chaque période d'heures supplémentaires de travail, l'employé doit se voir accorder une pause rémunérée de vingt (20) minutes toutes les trois (3) heures consécutives, sauf si le nombre d'heures supplémentaires correspond à un quart de travail complet au cours duquel des pauses régulières pour les repas et le repos sont déjà prévues.

1412 Lorsqu'un employé se voit consulter par téléphone en dehors de son horaire régulier de travail, et qu'il est autorisé à résoudre de bonne foi les problèmes liés à son travail sans retourner sur son lieu de travail, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Si l'employé n'a pas encore travaillé pendant toute la durée régulière de travail d'une journée ou d'une quinzaine, il recevra son taux de rémunération de base pour au moins quinze (15) minutes ou toute la durée de la consultation, si celle-ci dure plus longtemps, pour chaque consultation téléphonique figurant au journal des appels.

- b) Un employé qui a travaillé pendant toute la durée de sa journée ou sa quinzaine régulière de travail recevra la rémunération au taux applicable aux heures supplémentaires, pour au moins quinze (15) minutes, ou toute la durée de la consultation si elle est plus longue, pour chaque consultation téléphonique figurant au journal des appels.
- c) Aux fins des calculs requis en a) et b) ci-dessus, la durée de la consultation par téléphone se calcule de 0 h 1 à 24 h chaque jour.
- d) L'employé consulté par téléphone en dehors de son horaire régulier de travail doit consigner tous les appels reçus et remettre un journal de tous ces appels à son supérieur hiérarchique qui veillera à ce qu'on le prenne en compte.
- e) Les consultations par téléphone peuvent prendre place durant une période où l'employé est de garde, ou non.
- f) Si l'employé est autorisé à résoudre de bonne foi des problèmes liés à son travail par le biais d'appareils électroniques, y compris par courriel, sans retourner sur son lieu de travail, il reçoit la même rémunération que pour une consultation téléphonique.
- g) Une consultation par téléphone ou un problème résolu par le biais d'un appareil électronique ne constitue pas un retour au travail.

1413 Le travail effectué durant l'heure supplémentaire attribuable au passage de l'heure d'été à l'heure normale est considéré comme effectué durant une heure supplémentaire autorisée.

- 1414 Lorsque l'employeur exige d'un employé qu'il fasse de l'enseignement en dehors de son horaire de travail, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires, le cas échéant, ou se voit accorder un congé équivalent.
- 1415 Aucun employé ne doit travailler pendant plus de seize (16) heures consécutives (heures régulières et heures supplémentaires comprises) au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, sauf si l'employé et l'employeur se sont mutuellement entendus pour faire autrement.

ARTICLE 15 : GARDES ET RAPPELS

- 1501 Une garde correspond à cette période durant laquelle un employé est dûment autorisé par l'employeur à rester joignable sans tarder par téléphone ou autre moyen de communication, ou à pouvoir retourner sur son lieu de travail sans délai injustifié.
- 1502 Les gardes sont assignées et affichées au calendrier conformément aux dispositions du paragraphe 1301, lorsque c'est raisonnablement possible.
- 1503 a) L'employé désigné par l'employeur pour être de garde reçoit une indemnité correspondant à deux (2) heures de rémunération de base par période de huit (8) heures, ou une portion de celle-ci.
- b) L'employé dont la garde est consécutive à un quart de travail et qui est autorisé à prolonger son quart de travail par des heures supplémentaires ne voit pas son indemnité de garde prévue à l'alinéa a) ci-dessus calculée au prorata pour compenser les heures supplémentaires effectuées.

- 1504 Un employé qui retourne au travail après avoir été rappelé en dehors de son horaire régulier reçoit une rémunération au taux des heures supplémentaires équivalant à au moins trois (3) heures supplémentaires pour chacun de ces rappels.
- 1505 a) Un rappel se produit lorsque l'employé doit retourner travailler, non travailler pour un patient en particulier. Un rappel se produit lorsque l'employé reçoit un appel et se voit demander de retourner sur son lieu de travail durant la période comprise entre l'heure de la fin de son quart régulier de travail et l'heure du début de son prochain quart de travail régulier. La durée d'un rappel se calcule à partir du moment où l'employé arrive à son lieu de travail jusqu'à ce qu'il quitte le service.
- b) Si un rappel est annulé pendant que l'employé était en route pour son retour au travail, cet employé doit être rémunéré pour au moins une (1) heure au taux ordinaire.
- 1506 L'employeur doit fournir des places de stationnement appropriées aux employés qui sont tenus de retourner sur leur lieu de travail en raison d'un rappel.

1507 Applicable uniquement aux employés de l'Hôpital Saint-Boniface :

Lorsqu'un employé a été rappelé plus d'une fois au cours des douze (12) heures qui précédaient immédiatement son prochain quart de travail prévu, ou lorsqu'il a travaillé au moins deux (2) heures au cours des quatre (4) heures qui précédaient immédiatement son prochain quart de travail prévu, ce prochain quart de travail prévu devient un jour de repos rémunéré au taux de rémunération ordinaire de l'employé, en plus de son salaire ordinaire pour les heures travaillées.

Applicable uniquement aux employés du Seven Oaks General Hospital :

Lorsqu'un employé a été rappelé plus d'une fois au cours des douze (12) heures qui précédaient immédiatement son prochain quart de travail prévu, ou lorsqu'il a travaillé au moins quatre (4) heures sur les huit (8) heures qui précédaient immédiatement son prochain quart de travail prévu se verra accorder l'option d'une période de repos d'au moins huit (8) heures.

- 1508 a) Un employé rappelé pour accompagner un patient alors qu'il n'était pas de garde, ou qu'il n'avait pas droit à une rémunération au taux des heures supplémentaires en vertu de l'article 14, recevra une rémunération équivalente à au moins trois (3) heures au taux régulier pour toute la durée de sa mission, laquelle comprend le déplacement requis pour retourner à l'établissement. Toutes les heures travaillées en plus des heures régulières en vertu du paragraphe 1201 doivent être rémunérées conformément à l'article 14.

- b) Lorsqu'un employé est tenu d'accompagner un patient pendant son quart de travail prévu, le taux de rémunération des heures supplémentaires s'applique conformément à l'article 14 à toutes les heures de travail en surplus de la durée du quart de travail prévu (c'est-à-dire 7,75 heures, 11,625 heures).
- c) Un employé à temps plein ou à temps partiel dont la mission d'accompagnement était prévue ou a fait l'objet d'un rappel alors qu'il n'était pas de garde, et dont la mission d'accompagnement a ensuite été annulée, sera affecté à une tâche pour une durée de trois (3) heures ou recevra une rémunération équivalente à trois (3) heures de travail.

Un employé occasionnel dont la mission d'accompagnement est annulée avant son arrivée à l'établissement n'a pas droit à l'affectation ou la rémunération dont il est fait mention ci-dessus. Si sa mission d'accompagnement est annulée après que l'employé soit arrivé au lieu de travail, l'employé sera affecté à une tâche pour une durée de trois (3) heures ou recevra une rémunération équivalente à trois (3) heures de travail.

Il est entendu que l'employé à temps plein, à temps partiel ou occasionnel a le droit de refuser le travail auquel il est affecté, mais que dans ce cas, il n'a pas droit au paiement minimal mentionné ci-dessus.

- d) Une fois que l'employé en mission d'accompagnement n'est plus affecté au patient, la durée du travail et du trajet de retour est rémunérée comme suit :

Pour chaque portion d'une période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle l'employé attendait de pouvoir retourner ou retournait à l'établissement, l'employé est rémunéré pour le plus grand nombre d'heures de travail calculé comme suit : soit le nombre d'heures de travail plus le nombre d'heures effectivement passées en déplacement (ou d'heures supplémentaires en vertu de l'article 14), soit un quart de travail calculé au prorata de la portion de la période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle il était absent.

- e) Lorsqu'un employé est responsable de s'occuper d'appareillages ou de médicaments, et de les surveiller, et que ceux-ci ne sont pas facilement transportables (de l'avis de l'employeur) et nécessitent toute l'attention de l'employé, celui-ci est alors considéré comme toujours « en service », comme s'il continuait de s'occuper du patient, et est rémunéré en conséquence.

1509 Un employé qui effectue une mission d'accompagnement ne perdra aucune rémunération de base pour s'être absenté d'une portion de son quart de travail prévu. Par conséquent, un employé qui n'est pas en mesure de revenir de sa mission d'accompagnement à temps pour effectuer son quart de travail prévu, ou une portion de celui-ci, recevra sa rémunération de base pour ces heures d'absence. Lorsqu'un employé ne s'absente ainsi que d'une portion de son quart de travail

prévu alors qu'il était en mission d'accompagnement, il est tenu de travailler pendant le reste de son quart de travail.

- 1510 Un employé appelé à effectuer une mission d'accompagnement un jour férié doit être rémunéré conformément à l'article 22 et à l'article 14, s'ils s'appliquent, pour tout le temps consacré à la mission, y compris la durée du trajet nécessaire pour retourner à l'établissement.
- 1511 Un employé affecté à une mission d'accompagnement hors province ou à l'étranger doit recevoir une avance sur tous les frais de déplacement prévus (transport, repas, hébergement) avant de partir pour la mission d'accompagnement, à moins qu'il n'opte pour d'autres dispositions.
- 1512 Un employé affecté à une mission d'accompagnement dans la province doit recevoir une avance de dix dollars (10 \$) pour chaque période de cinq (5) heures de mission prévue avant de partir, à moins qu'il n'opte pour d'autres dispositions. L'employé devra présenter une demande de remboursement de ses frais de déplacement et autres frais conformément à la politique de l'employeur en matière de déplacements.

ARTICLE 16 : URGENCES ET CATASTROPHES

- 1601 a) En cas d'urgence (un événement inattendu soudain) ou de catastrophe (la manifestation subite d'un ensemble de circonstances imprévisibles auxquelles l'employeur n'était pas préparé et qui ont des répercussions importantes nécessitant une intervention immédiate), et déclarée telle par le cadre supérieur administratif ou la personne désignée par l'employeur, les employés sont tenus d'exercer les fonctions qui leur sont assignées, nonobstant toute disposition contraire de la présente convention. La rémunération pour les conditions de travail inhabituelles liées à une telle urgence sera déterminée ultérieurement dans le cadre d'une discussion entre l'employeur et l'APSM et, au besoin, par le biais de la procédure de règlement des griefs, sous réserve des dispositions de l'article 14 qui s'appliquent aux heures supplémentaires effectuées.
- b) L'employeur et l'APSM reconnaissent tous deux l'importance des exercices prévus dans le plan de préparation aux catastrophes et des exercices d'évacuation en cas d'incendie. C'est pourquoi ils recommandent la participation de tous les employés. Lorsque des exercices du plan de préparation aux catastrophes ou une d'évacuation en cas d'incendie nécessitent qu'un employé fasse des heures supplémentaires, celles-ci sont rémunérées conformément à l'article 14.

ARTICLE 17 : FRAIS DE DÉPLACEMENT

1701 Un employé, autre qu'un employé tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule personnel comme condition d'emploi, qui est rappelé au travail ou qui doit se déplacer localement pour le compte de l'employeur, a droit au remboursement du coût d'un trajet aller-retour en taxi ou en service de covoiturage, ou conforme aux taux de kilométrage en vigueur dans la province du Manitoba pour l'utilisation d'un véhicule personnel, sous réserve d'un paiement minimal de cinq dollars (5 \$) pour un aller-retour.

Applicable uniquement aux centres de santé communautaire Klinik et Nor'West Co-op, et à Sexuality Education Resource Centre Manitoba :

Lorsqu'un employé doit utiliser son véhicule personnel dans le cadre habituel de ses fonctions pour des activités déjà autorisées par l'employeur (p. ex., réunions ou rendez-vous dans la collectivité, souvent à quelques kilomètres ou moins), les parties conviennent que le paiement minimal par déplacement ne s'applique pas.

b) Frais de déplacement

Un employé tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule personnel comme condition d'emploi reçoit la compensation suivante :

i) L'employeur rembourse à l'employé tous les frais de stationnement liés à ses fonctions.

ii) Lorsqu'un déplacement est autorisé par l'employeur, le remboursement s'effectue en fonction des taux de kilométrage en vigueur dans la province du Manitoba, sous réserve d'un paiement minimal selon ce qui suit :

Au sud du 53^e parallèle : six dollars (6 \$) pour un aller-retour ou trois dollars (3 \$) pour un aller simple;

Au nord du 53^e parallèle : huit dollars (8 \$) pour un aller-retour ou quatre dollars (4 \$) pour un aller simple.

L'employeur ajuste les taux rétroactivement dès l'entrée en vigueur de nouveaux taux provinciaux. Tous les futurs ajustements suivront les ajustements provinciaux.

iii) Le terme « statut de déplacement » signifie l'absence de l'employé de son lieu de travail habituel, dans le cadre de fonctions autorisées par l'employeur et exigeant des frais de déplacement et d'hébergement.

iv) Un employé requis de voyager pour l'employeur est remboursé pour ses frais d'hébergement à l'extérieur de la ville, et reçoit une indemnité quotidienne pour les repas, comme suit :

(Depuis le 13 août 2022)				
	déjeuner	dîner	souper	par jour
au sud du 53 ^e parallèle	8,64 \$	10,84 \$	18,37 \$	37,85 \$
au nord du 53 ^e parallèle	9,19 \$	11,39 \$	19,69 \$	40,27 \$

Les reçus sont requis pour l'hébergement d'une nuitée. L'indemnité quotidienne (par jour), qui couvre les repas, collations, pourboires, appels téléphoniques personnels et autres dépenses accessoires, est versée à l'employé pour chaque journée complète de déplacement, sans exigence de reçu.

Lorsqu'aucune nuitée n'est requise, l'employé ne peut demander que l'indemnité correspondant à un repas individuel approprié. Dans le cas des déplacements en journées partielles, l'indemnité pour dépenses accessoires est versée pour la première ou la dernière journée d'absence.

Un employé en déplacement peut demander une indemnité pour dépenses accessoires de cinq dollars (5 \$) pour chaque nuitée. L'indemnité pour dépenses accessoires couvre le remboursement de tous les frais accessoires.

Lorsque les taux provinciaux pour les repas augmentent et excèdent les taux ci-dessus, l'employeur ajuste rétroactivement les taux en vigueur à la date d'entrée des nouveaux taux provinciaux. Tous les ajustements futurs suivront les ajustements provinciaux.

- 1702 Lorsqu'un employé est tenu de voyager à l'extérieur de son lieu de travail habituel dans le cadre de ses fonctions, il reçoit un congé compensatoire au taux régulier pour le nombre d'heures en surplus de son horaire habituel de travail.
- 1703 Applicable uniquement au centre de santé de Churchill
L'employeur fournit un moyen de transport ou rembourse les frais de transport d'un employé rappelé au travail en situation d'urgence.

ARTICLE 18 : PRIMES

- 1801 a) Un employé inscrit au calendrier et dont les tâches l'amènent à travailler quelque part entre 18 h et 24 h le lendemain a droit à une prime de quart de soir de deux dollars (2 \$) de l'heure travaillée entre 15 h et 24 h, à compter de la date de ratification.
- b) Un employé inscrit l'horaire dont l'horaire l'amène à travailler surtout entre 24 h et 6 h, doit recevoir une prime de quart de nuit de trois dollars et cinquante (3,50 \$) l'heure pour le nombre total d'heures de son quart de travail, à compter de la date de ratification.
- 1802 Une prime de fin de semaine de deux dollars (2 \$) l'heure sera versée à l'employé pour toutes les heures effectivement travaillées au cours d'un quart de travail qui se situe en grande partie entre 0 h 1 le samedi et 24 h le dimanche suivant.

1803 L'employé n'a pas droit à la prime de poste s'il est en congé, en congé de maladie, en congé un jour férié, en vacances payées ou en congé pour accident du travail, sauf si l'employé travaille en permanence le soir ou la nuit.

Pour un rappel au travail, les primes de quart et les primes de fin de semaine* en vigueur (date de ratification) ne sont payables que pour les heures effectivement travaillées.

*La prime supplémentaire pour fin de semaine ne s'applique pas aux primes versées pour les heures effectivement travaillées dans le cadre d'un rappel au travail.

ARTICLE 19 : VACANCES ANNUELLES

1901 L'année d'acquisition des congés de chaque employeur ne change pas en vertu du Protocole d'entente n° 37 relatif à l'article 18 – Vacances annuelles. Nonobstant les dates de l'année d'acquisition des congés, les droits aux vacances se calculent à la fin de la dernière période de paie complète de l'année d'acquisition des congés.

1902 Les vacances peuvent se prendre n'importe quand durant l'année civile, mais les congés acquis au cours d'une année d'acquisition des congés doivent se prendre au cours de l'année suivante d'acquisition des congés, à moins que l'employé et l'employeur ne se soient entendus sur d'autres dispositions.

Sur demande, un employé peut être autorisé à conserver jusqu'à trois (3) jours de ses vacances régulières, afin de pouvoir consacrer ce temps libre à des activités personnelles comme une fête religieuse ou une occasion spéciale, pourvu qu'il en informe l'employeur suffisamment d'avance aux fins de l'organisation du travail.

Pour en obtenir l'autorisation, l'employé doit formuler par écrit sa demande de report des trois (3) jours de congé qu'il souhaite conserver. Cette demande doit parvenir au chef de service concerné soixante (60) jours avant la fin de l'année d'acquisition des congés en cours. Advenant le cas où l'employé n'aurait pas pris ces jours de congé avant la fin de l'année d'acquisition des congés à laquelle ils ont été reportés, ces jours de congé seront payés.

1903 L'indemnité de vacances annuelles de départ se calcule conformément au paragraphe 1904 en fonction du taux de rémunération de l'employé à la date de cessation d'emploi.

1904 a) Les employés ont droit à des vacances payées, dont le calcul se fait en fonction des crédits de vacances acquis au rythme suivant :

- i) quinze (15) jours ouvrables par année à compter de la première (1^{re}) année d'emploi;
- ii) vingt (20) jours ouvrables par année à compter de la quatrième (4^e) année d'emploi;
- iii) vingt-cinq (25) jours ouvrables par année à compter de la onzième (11^e) année d'emploi;
- iv) trente (30) jours ouvrables par année à compter de la vingt et unième (21^e) année d'emploi.

b) Applicable uniquement aux employés au nord du 53^e parallèle :

- i) vingt (20) jours ouvrables par année à compter de la première (1^{re}) année d'emploi;
- ii) vingt-cinq (25) jours ouvrables par année à compter de la quatrième (4^e) année d'emploi;
- iii) trente (30) jours ouvrables par année à compter de la onzième (11^e) année d'emploi;
- iv) trente-cinq (35) jours ouvrables par année à compter de la vingt et unième (21^e) année d'emploi;

deux (2) jours de voyage supplémentaires [cinq (5) pour les employés de Churchill] accordés chaque année.

c) Le droit aux vacances pour l'année qui suit la fin de la troisième (3^e), dixième (10^e) et vingtième (20^e) année d'emploi continu sera déterminé par un calcul au prorata en fonction des deux (2) années d'acquisition des congés précédentes.

- 1905 Cinq (5) jours de vacances seront ajoutés à un employé durant l'année de son vingtième (20^e) anniversaire d'emploi et tous les cinq (5) ans consécutifs par la suite jusqu'à son départ. Ce nombre de jours sera calculé au prorata pour un employé à temps partiel. Ces jours supplémentaires de vacances doivent se prendre durant l'année d'acquisition des congés au cours de laquelle l'anniversaire prend place.
- 1906 Un employé qui n'a pas travaillé une (1) année complète à un emploi continu à la fin de l'année d'acquisition des congés précédente a droit à une indemnité de vacances au prorata.
- 1907 L'employeur affichera les droits aux vacances au plus tard deux (2) mois avant le début de l'année d'acquisition des congés, et les employés exprimeront leur préférence quant à l'utilisation de leurs droits aux vacances, conformément au paragraphe 1902, un (1) mois avant le début de l'année d'acquisition des congés.

1908 L'employeur affiche le calendrier des vacances autorisées au plus tard un (1) jour avant le début de l'année d'acquisition des congés suivante, après avoir tenu compte de ses besoins de fonctionnement, de même que de l'ancienneté, de la situation et des préférences de chaque employé.

Les vacances autorisées ne peuvent être déplacées, sauf sur demande de l'employé et dans la mesure où ce changement ne nuira pas au fonctionnement du service ni aux vacances prévues d'un autre employé.

1909 Les vacances annuelles ne peuvent être réduites sous prétexte d'un congé payé ou d'un congé sans solde d'au plus quatre (4) semaines.

Dans le cas de congés sans solde de plus de quatre (4) semaines, des crédits de vacances annuelles s'accumulent les quatre (4) premières semaines.

1910 Les employés indemnisés pour un accident de travail continuent d'accumuler des crédits de vacances payées pendant une période d'un (1) an à compter de la date de leur première journée d'absence du travail liée à l'accident ou à la maladie indemnisable.

1911 Sauf indication contraire ailleurs dans la convention collective, toutes les vacances accumulées, mais qui n'ont pas été prise durant l'année d'acquisition des congés sont payées à la fin de l'année d'acquisition des congés.

ARTICLE 20 : PROTECTION DU REVENU

- 2001 Un employé qui s'est absenté du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure, qui n'est pas admissible à une indemnisation par la Commission des accidents du travail en vertu de l'alinéa 2012 a) ni par la Société d'assurance publique du Manitoba (SAPM) pour un accident de la route en vertu de l'alinéa 2012 b) reçoit sa rémunération de base régulière dans la mesure où il a accumulé des crédits de protection du revenu. L'employeur se réserve le droit de vérifier que l'employé n'a présenté aucune demande d'indemnité de protection du revenu pour une blessure ayant entraîné une perte de revenu que la Société d'assurance publique du Manitoba a indemnisée.

2002 Un employé à temps plein accumule des crédits de protection du revenu à raison d'un jour et quart (1,25) par mois.

Pour chaque jour et quart (1,25) de crédits de protection du revenu accumulés, un (1) jour* (80 %) est réservé exclusivement à l'usage personnel de l'employé, tel que précisé dans la présente convention collective. Le quart (0,25)* restant (20 %) est réservé à l'usage de l'employé ou en cas de maladie dans sa famille, aux termes du paragraphe 2005. L'employeur tient un registre à jour du solde des crédits de protection du revenu réservés à chacune de ces fins.

*Durant la première année d'emploi de l'employé, remplacer « un jour » par « trois quarts de jour » et remplacer « un quart de jour » par « une demi-journée ».

- Quatre-vingts pour cent (80 %) du solde sont réservés à l'usage personnel de l'employé.
- Vingt pour cent (20 %) du solde sont réservés à l'usage personnel de l'employé ou à une autre utilisation en cas de congé requis pour sa famille, aux termes du paragraphe 2005.

2003 À la date d'entrée en vigueur de la présente convention, chaque employé conservera les prestations de protection du revenu accumulées et non utilisées à cette date.

2004 Les crédits de protection du revenu continueront de s'accumuler pendant un congé payé ou un congé sans solde d'au plus quatre (4) semaines. Dans le cas des congés sans solde de plus de quatre (4) semaines, les crédits de protection du revenu sont conservés, mais cessent de s'accumuler après les quatre (4) premières semaines.

2005 Sous réserve des dispositions du paragraphe 2002, un employé peut avoir recours à la protection du revenu pour les soins à prodiguer en cas de maladie d'un conjoint ou d'une conjointe, d'un enfant, d'un parent ou d'un beau-parent.

2006 Un employé qui doit s'absenter en raison d'une maladie ou d'une blessure doit en informer son superviseur ou son représentant désigné avant le début de son prochain quart de travail prévu au calendrier. L'employé doit présenter ce préavis dans le délai précisé ci-dessous ou dès que cela est raisonnablement possible.

Avant un quart de jour une heure et demie (1 ½) avant

Avant un quart de soir trois (3) heures avant

Avant un quart de nuit trois (3) heures avant

Un employé qui veut retourner au travail après une absence d'au moins une (1) semaine doit en aviser son superviseur 48 heures d'avance, ou plus tôt si les deux parties en conviennent mutuellement, avant son retour au travail.

2007 L'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical ou un rapport médical, en vue de déterminer si l'employé est en mesure d'accomplir ses tâches, ou de déterminer son admissibilité à la garantie de protection du revenu. Un tel certificat ne peut être exigé sans motif valable pour une absence de moins de trois (3) jours.

2008 Après en avoir avisé suffisamment d'avance son employeur, et à la condition que son absence ne perturbe pas indûment le fonctionnement du service, un employé est autorisé à prendre un congé payé pour respecter un rendez-vous chez un médecin, un dentiste, un chiropraticien, un physiothérapeute ou tout autre thérapeute médical reconnu et recommandé par un médecin. Un congé peut être accordé pour des examens ou des traitements médicaux ou dentaires, et le temps requis pour ces déplacements, est prélevé sur les crédits de protection du revenu. Il est entendu que les employés doivent s'efforcer de prendre ces rendez-vous en dehors de leurs quarts de travail.

Le temps utilisé pour ces rendez-vous est déduit des crédits de protection du revenu, au quart d'heure près. Lorsque le rendez-vous nécessite un long déplacement, l'employé peut demander des prestations accumulées de protection du revenu équivalentes à un congé maximal d'une (1) journée.

2009 Lorsqu'un employé a droit à un congé en cas de maladie nécessitant une hospitalisation, ou à un congé pour décès d'un membre de sa famille immédiate uniquement (conjointe ou conjoint de fait, enfant ou parent; mais non les beaux-enfants, les beaux-parents (conjoints ou conjoints de fait) ou grands-parents, durant ses vacances, aucune déduction ne sera effectuée sur ses crédits de vacances pour cette absence. La période de vacances ainsi reportée sera soit ajoutée à la période de vacances, soit conservée pour une utilisation ultérieure, à la condition de présenter une preuve de l'hospitalisation.

- 2010 Dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, l'employeur fournit à chaque employé qui en fait la demande un relevé de ses crédits de protection du revenu accumulés.
- 2011 Les employés à temps partiel accumulent des crédits de protection du revenu au prorata.

2012 a) **Protection du revenu et Commission des accidents du travail**

Un employé qui se blesse ou tombe malade durant l'exercice de ses fonctions doit signaler cette blessure ou cette maladie dès que possible à son supérieur immédiat.

Un employé incapable de travailler en raison d'une blessure ou d'une maladie liée au travail doit en informer immédiatement l'employeur, conformément aux procédures établies, afin qu'on puisse présenter une demande d'indemnisation à la Commission des accidents du travail. Les indemnités d'accident du travail seront versées par la Commission directement à l'employé.

L'employé peut choisir de présenter une demande à l'employeur d'un complément à l'indemnité versée par la Commission des accidents du travail, en compensation de la perte de salaire subie par l'employé, et ce, à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par la Commission. Le supplément versé par l'employeur est prélevé des crédits de protection du revenu accumulés par l'employé et versé jusqu'à épuisement de ces crédits, ou jusqu'à l'expiration d'un délai de cent dix-neuf (119)** jours civils à compter du premier jour du versement du supplément, la période la plus courte des deux prévalant.

Si, à un moment ou un autre, la Commission des accidents du travail décide que tout paiement à verser à l'employé par l'employeur doit être déduit des prestations autrement payables par la Commission des accidents du travail, ce paiement n'est pas exigible.

*** Remarque : Les autres régimes d'avantages sociaux des employés que ceux du secteur de la santé (HEB) peuvent avoir différentes périodes d'attente. Reportez-vous au paragraphe 2014.*

b) Protection du revenu et Société d'assurance publique du Manitoba (SAPM)

- i) Lorsqu'un employé est incapable de travailler en raison de blessures subies dans un accident de la route, il doit en informer son superviseur dès que possible et présenter une demande de règlement à la Société d'assurance publique du Manitoba, à défaut de quoi l'employé perdra son droit aux prestations de protection du revenu. Il est expressément entendu qu'un employé ne peut recevoir à la fois des prestations de protection du revenu et des prestations de la SAPM.
- ii) Sous réserve du sous-alinéa 2012 b) (i), lorsqu'un employé demande une indemnisation à la SAPM et que la décision de celle-ci entraîne une perte de sa rémunération régulière, l'employé peut demander une avance à l'employeur aux conditions suivantes.
- iii) Les montants de l'avance ne doivent pas excéder la rémunération de base de l'employé définie au paragraphe 203 (à l'exclusion des heures supplémentaires), moins les retenues fiscales habituelles de l'employé, les cotisations au Régime de pensions du Canada et les cotisations à l'assurance-emploi.
- iv) Les montants de l'avance couvrent la période comprise entre la date de l'accident de la route et la date à laquelle la SAPM rendra sa décision

définitive. En aucun cas, la somme des avances ne peut dépasser le plus petit des montants suivants :

- A. le montant net des prestations de protection du revenu qui aurait autrement été demandé par l'employé pendant le délai d'attente 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'employé.

v) L'employé remboursera l'employeur soit en demandant à la SAPM de verser directement à l'employeur des montants suffisants pour couvrir l'intégralité des avances; soit en remboursant l'employeur immédiatement après la réception du paiement versé directement à l'employé par la SAPM.

vi) Si la SAPM rejette la demande de règlement, y compris tout appel, l'employé sera rémunéré pour sa période d'absence conformément aux dispositions de la présente convention relatives à la protection du revenu, et l'employeur récupérera le montant total de l'avance par des retenues sur la paie.

vii) Sur demande, l'employeur fournira à l'employé une déclaration des montants de l'avance qu'il versés et des remboursements qu'il a reçus.

*** Remarque : Les autres régimes d'avantages sociaux des employés que ceux du secteur de la santé (HEB) peuvent avoir différentes périodes d'attente. Reportez-vous au paragraphe 2014.*

- c)
 - i) Sous réserve de l'alinéa 2012 b), un employé qui a accumulé suffisamment de crédits de protection du revenu peut choisir demander à l'employeur de compléter les paiements versés par la SAPM.

- ii) Ce supplément correspondra à dix pour cent (10 %) du salaire normal net de l'employé, non gagné en raison du temps perdu. Le salaire normal net se calcule à partir de la rémunération de base de l'employé telle que défini au paragraphe 203 de la convention collective (à l'exclusion des heures supplémentaires), moins la déduction fiscale habituelle de l'employé, les cotisations au Régime de pensions du Canada et les cotisations à l'assurance-emploi.
- iii) Le supplément versé par l'employeur est prélevé des crédits de protection du revenu accumulés par l'employé et versé jusqu'à épuisement de ces crédits, ou jusqu'à l'expiration d'un délai de cent dix-neuf (119)** jours civils à compter du premier jour du versement du supplément, la période la plus courte des deux prévalant.
- iv) Si, à un moment ou un autre, la Commission des accidents du travail décide que tout paiement à verser à l'employé par l'employeur doit être déduit des prestations autrement payables par la Commission des accidents du travail, ce paiement n'est pas exigible.
- v) Un employé qui reçoit des prestations de la SAPM continue d'accumuler des crédits d'ancienneté, de protection du revenu et de vacances dans la mesure où il a des crédits de protection du revenu acquis ou pendant cent dix-neuf (119)** jours, selon la période la plus courte.

***** Remarque : Les autres régimes d'avantages sociaux des employés que ceux du secteur de la santé (HEB) peuvent avoir différentes périodes d'attente. Reportez-vous au paragraphe 2014.***

2013 Un employé qui est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident qui n'est pas couvert par la protection du revenu a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) mois par année de service, jusqu'à concurrence d'un (1) an.

2014 Applicable à tous, sauf dans les cas qui suivent :
Il est entendu que le délai d'attente pour les prestations d'invalidité et réadaptation de HEB est de cent dix-neuf (119) jours. Un employé peut demander des prestations de protection du revenu pour une période inférieure à ce délai d'attente, à la condition qu'il dispose de suffisamment de crédits de protection du revenu.

Applicable uniquement aux anciens employés de la fonction publique qui profitent de droits acquis :

Il est entendu que le délai d'attente du régime pour invalidité de longue durée est la plus longue des deux périodes suivantes, soit cent vingt (120) jours civils, soit l'épuisement des crédits de protection du revenu de l'employé, jusqu'à une période maximale de deux cent huit (208) jours ouvrables.

Applicable uniquement aux employés du centre de santé Riverview :

Les parties reconnaissent la constitution en société du centre de santé Riverview en tant qu'entité juridique distincte, liée à la ville de Winnipeg aux fins des avantages sociaux. Les employés actuellement inscrits à un régime d'assurance-invalidité de longue durée et à un régime d'assurance-vie collective continuent de profiter de la couverture prévue.

- 2015 Un employé peut utiliser jusqu'à cinq (5) jours de crédits de protection du revenu avant ou après la période de prestations de maternité de l'assurance-emploi. Cette clause ne s'applique qu'à un employé qui a occupé un emploi continu à ce centre pendant six (6) mois et qui ne satisfait pas aux exigences du paragraphe 2502.
- 2016 Tout employé, à l'exception des employés en période d'essai, a le droit d'utiliser jusqu'à cinq (5) jours de crédits de protection du revenu avant de les avoir acquis. L'employeur récupérera auprès de tout employé qui quitte son emploi tous les congés de maladie payés qui lui ont été accordés, mais qu'il n'a pas acquis.
- 2017 La protection du revenu ne peut être réclamée pour tout quart de travail supplémentaire effectué à taux majoré.
- 2018 À titre d'information seulement, l'employeur accepte de remettre à l'APSM, dans un délai de trente (30) jours après ratification, un exemplaire de toute politique en vigueur relative à l'utilisation de la protection du revenu.

En vertu du paragraphe 4006, l'APSM accepte de prolonger le délai susmentionné jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours civils, à la date de ratification, mais pas plus d'une (1) fois.

L'employeur accepte en outre de remettre à l'APSM, dans un délai de trente (30) jours, un exemplaire de toute modification ultérieure de la politique.

2019 Dès qu'un employé a appris la date à laquelle son intervention chirurgicale est prévue, il doit en informer l'employeur par écrit, et l'informer de tout changement qui s'y rapporte, aux fins des remplacements à organiser dans le service.

Lorsqu'un employé s'est vu accorder le congé nécessaire à une intervention chirurgicale prévue, mais que celle-ci a été annulée par la suite, et que l'employeur avait pris des dispositions pour remplacer l'employé absent, l'employeur a le droit d'annuler ces remplacements.

Ces demandes de remplacement doivent clairement indiquer qu'ils sont susceptibles d'une annulation avec préavis de quarante-huit (48) heures.

2020 En cas d'accident du travail nécessitant des soins médicaux immédiats, c'est l'employeur qui fournit le transport de l'employé vers l'hôpital ou les services médicaux les plus proches, ou qui en paie le coût s'il n'est pas couvert par un régime d'assurance offrant cette garantie.

ARTICLE 21 : CONGÉ POUR DÉCÈS

- 2101 Un employé qui s'absente ou s'apprête à s'absenter en raison d'un décès doit en aviser son superviseur le plus tôt possible.
- 2102 Un congé payé pour décès d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables est accordé en cas de décès d'un conjoint ou d'une conjointe, d'un concubin ou d'une concubine, d'un conjoint ou d'une conjointe de fait, d'un fiancé ou d'une fiancée, d'un enfant, d'un enfant du conjoint ou de la conjointe, d'un parent, d'un parent par alliance, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un grand-parent, d'un beau-parent, d'un petit-enfant, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une belle-fille, d'un beau-fils, d'un ancien tuteur légal et de tout autre parent résidant sous le même toit. À moins que d'autres dispositions n'aient été prises avec l'employeur, l'employé ne peut prendre ce congé pour décès que durant la période qui s'étend de la date de l'annonce du décès au jour suivant l'inhumation, les funérailles ou le premier service commémoratif, inclusivement, ou quatre (4) jours civils après le décès, le délai le plus long prévalant.

L'employé peut conserver un (1) jour de congé pour décès à utiliser si l'inhumation, l'incinération, les funérailles ou le premier service commémoratif aura lieu à une date ultérieure.

2103 Lorsque l'employé doit parcourir plus de deux cents (200) km (aller simple), le congé pour décès accordé en vertu du paragraphe 2102, est prolongé d'au plus deux (2) jours ouvrables au besoin.

2104 À la condition que l'employé n'ait pas profité d'un congé pour décès conformément au paragraphe 2102 ci-dessus :

a) un congé payé nécessaire d'une durée maximale d'un (1) jour est accordé à un employé qui fera office de porteur de cercueil à l'inhumation, aux funérailles ou au premier service commémoratif.

Applicable à tous, sauf dans les cas qui suivent :

b) Sous réserve des nécessités du service où travaille l'employé, on fera tout ce qui est raisonnablement possible pour accorder un congé payé d'une durée maximale d'un (1) jour à un employé pour lui permettre d'assister à l'inhumation, aux funérailles ou au premier service commémoratif en tant que personne endeuillée.

Applicable à l'Hôpital Saint-Boniface, l'Hôpital général Victoria et la pharmacie de l'Hôpital général Victoria uniquement :

b) on accordera à un employé un congé payé au taux de base d'une durée maximale d'un (1) jour pour lui permettre d'assister à l'inhumation, aux funérailles ou au premier service commémoratif en tant que personne endeuillée.

Nonobstant ce qui précède, s'il y a eu plusieurs demandes pour la même inhumation, les mêmes funérailles ou le même premier service commémoratif, les besoins du service où travaillent les employés entreront en ligne de compte au moment d'octroyer les congés.

2201 Un jour de congé payé est accordé à tous les employés à temps plein à l'occasion de chacun des jours fériés suivants :

Jour de l'An (1^{er} janvier)
Jour de Louis Riel Vendredi saint
Lundi de Pâques Fête de la Reine
Fête du Canada (1^{er} juillet)
Journée Terry Fox Fête du Travail
Journée de la vérité et de la réconciliation (depuis le 30 septembre 2021) Action de grâce
Jour du Souvenir (11 novembre) Noël (25 décembre)
Après-Noël (26 décembre)

et tout autre jour déclaré férié par le gouvernement fédéral, un gouvernement provincial ou une administration publique locale

Applicable uniquement au Sexuality Education Resource Centre (SERC) :

Tous les employés observeront les jours fériés suivants :

Jour de l'An canadien
Jour de Louis Riel
Vendredi saint
Fête de la Reine
Fête du Canada (1^{er} juillet)
Fête du Travail
Journée de la vérité et de la réconciliation (depuis le 30 septembre 2021)
Action de grâce
Jour du Souvenir

Noël

Chaque membre du personnel peut se choisir trois
(3) autres jours on fériés parmi ceux-ci :

Journée nationale des Autochtones
(21 juin) Fête légale du mois d'août
Après-Noël Nouvel An
vietnamien Fête de
Qing Ming
Fête chinoise de la mi-automne
Yom Kippour
Nouvel An juif Veille de
Noël Noël Ukrainien
Nouvel An chinois
Nouvel An
Cambodgien Lundi de
Pâques
Journée internationale de la femme
Fête vietnamienne du Têt

2202 Applicable uniquement aux cas suivants :

- Employés du centre de santé de Churchill
- Employés des soins à domicile, des soins primaires, de la santé publique et des programmes de soins de longue durée
- Employés couverts par l'ancienne convention avec la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances
- Employés couverts par l'ancienne convention avec la MGEU (section locale 220)
- Employés du Centre de santé
- Employés du foyer de soins de longue durée Southeast
- Employés du centre de santé Riverview

a) Là où on en avait pris l'habitude, l'employeur n'exigera pas d'un employé qu'il travaille au-delà d'une heure de l'après-midi (13 h) le 24 décembre lorsque ce jour tombe du lundi au vendredi. Ce jour est considéré comme un jour de travail complet aux fins des calculs.

b) Nonobstant ce qui précède, lorsque l'employeur demande à un employé de travailler comme les autres jours le 24 décembre, si c'est un jour de semaine du lundi au vendredi, l'employé peut prendre une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé compensatoire payée d'une durée maximale de quatre (4) heures.

2203 Applicable à tous, sauf dans les cas qui suivent :

L'employé qui doit travailler un jour férié est rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux de rémunération de base pour le nombre d'heures régulières d'une journée. En outre, un employé à temps plein se verra accorder un jour de repos compensatoire payé au plus trente (30) jours avant ou après le jour férié. Si un jour de repos compensatoire est offert à un employé, mais qu'il ne le prend pas d'un commun accord avec son employeur, cet employé recevra au lieu une journée de salaire supplémentaire à son taux rémunération de base.

Applicable uniquement aux employés de l'Hôpital Saint-Boniface :

L'employé qui doit travailler un jour férié est rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux de rémunération de base d'une journée régulière de travail. En outre, un employé à temps plein se verra accorder un jour de repos compensatoire payé au plus trente (30) jours avant ou après le jour férié. Si un jour de repos compensatoire est offert à un employé, mais qu'il ne le prend pas d'un commun accord avec son employeur, cet

employé recevra plutôt une journée de rémunération supplémentaire au taux de base. Si un jour de repos compensatoire n'est pas accordé tel que requis, l'employé recevra deux fois et demie (2 ½) sa rémunération de base régulière en remplacement de ce jour de repos.

- 2204 Les employés ont le droit d'accumuler jusqu'à cinq (5) autres jours de congé en remplacement des jours fériés, à utiliser ultérieurement à une date mutuellement convenue entre l'employé et l'employeur.
- 2205 L'employeur veille à ce que le calendrier de tous les employés comporte au moins deux (2) jours fériés, en plus du jour de Noël ou du jour de l'An, le jour férié même avec des jours de repos consécutifs.
- 2206 Si le jour férié survient pendant une période où l'employé reçoit des prestations de protection du revenu, il recevra la rémunération d'un jour férié, laquelle ne sera pas déduite des crédits accumulés.

Toutefois, si un employé à temps plein a déjà reçu un jour de repos en remplacement avec sa rémunération de base pour le jour férié, sa rémunération sera prélevée de ses crédits de protection du revenu pour ce jour à son taux de rémunération de base.

2207 Applicable à tous, sauf dans les cas qui suivent :

L'employeur convient de répartir les congés aussi équitablement que possible à Noël et au Nouvel An, en s'efforçant d'accorder à chaque employé le plus grand nombre de jours de congé consécutifs qu'il est raisonnablement possible d'accorder soit à Noël, au jour de l'An.

Applicable uniquement à l'Hôpital général Victoria, l'Hôpital Saint-Boniface, l'Hôpital Concordia et au Seven Oaks General Hospital :

Un employé tenu de travailler le jour de Noël ou le jour de l'An recevra au moins trois (3) jours de congé consécutifs comprenant l'autre de ces jours fériés.

ARTICLE 23 : RÉMUNÉRATION POUR SUPPLÉMENT DE RESPONSABILITÉ

- 2301 Un employé affecté temporairement à des tâches et responsabilités importantes relevant d'une catégorie salariale supérieure, et ce, durant au moins un (1) jour complet de travail, sera rémunéré selon le barème salarial supérieur, qui est au moins cinq pour cent (5 %) supérieur à la rémunération de base régulière auquel il aurait autrement eu droit.
- 2302 Les remplacements temporaires ne doivent normalement pas dépasser six (6) semaines consécutives. Une prolongation est toutefois possible si l'employeur et l'APSM en conviennent mutuellement. Tout poste prévu vacant pour une durée supérieure à six (6) semaines ou à la durée convenue d'un commun accord entre l'employeur et l'APSM, doit être affiché comme un poste temporaire.
- 2303 Applicable uniquement aux employés de l'Hôpital Concordia et du Seven Oaks General Hospital :
En reconnaissance des responsabilités supplémentaires assumées pendant les quarts de soir, de nuit et de fin de semaine, un (1) employé est rémunéré au taux de la catégorie supérieure pour des responsabilités supplémentaires assignées dans le cadre d'un système de rotation, pour les quarts durant lesquels aucune catégorie professionnelle supérieure n'était prévue, mais qui ont comporté des tâches importantes relevant d'une catégorie supérieure assignées à cet employé.

Cette clause ne s'applique pas aux rappels au travail.

ARTICLE 24 : ABSENCE AUTORISÉE

2401 Hormis en situation d'urgence, toute demande d'absence autorisée doit être présentée par écrit avec les raisons et la durée prévue du congé, et parvenir à l'employeur au moins quatre (4) semaines d'avance, sauf disposition contraire prévue dans le présent article. Ces demandes seront examinées au cas par cas, en tenant compte notamment des besoins de fonctionnement du service, mais ne pourront être refusées sans motif valable.

L'employeur informe l'employé de sa décision par écrit au plus tard deux (2) semaines après la réception de la demande.

2402 À moins de circonstances atténuantes, le fait de ne pas se présenter au travail à la date prévue après une absence autorisée, sans en avoir obtenu la permission, sera considéré comme une démission volontaire.

2403 a) S'il est tenu d'assister à une procédure judiciaire, autre qu'une procédure judiciaire liée à ses affaires personnelles dont il est partie prenante, un employé se voit accorder un congé payé à son taux de rémunération de base, et remet à l'employeur les indemnités de juré ou de témoin perçues, mais uniquement pour les jours où il aurait dû travailler au calendrier. L'employé ne peut demander le remboursement des frais encourus par ce devoir ni être tenu de les rembourser.

Un employé tenu d'assister à une procédure judiciaire en tant que partie à cette procédure, occasionnée par ses affaires privées, se voit accorder un congé sans solde pour l'absence requise.

b) Tout le temps passé à comparaître à titre de témoin dans une affaire liée au travail est considéré comme du temps de travail, et le taux de rémunération des heures supplémentaires s'applique conformément à l'article 14.

2404 Cérémonie de remise des certificats de citoyenneté

S'il doit assister à la cérémonie de remise des certificats de citoyenneté, afin de recevoir le sien et de devenir citoyen canadien, un employé se voit accorder un congé payé d'au plus un (1) jour. L'employé doit en aviser l'employeur au moins sept (7) jours avant la date à laquelle le congé est requis.

2405 Congé pour charge publique

Après en avoir reçu la demande par écrit, l'employeur accorde un congé sans solde et sans perte d'ancienneté d'une durée maximale de deux (2) mois à un employé qui se présente comme candidat à une élection fédérale, provinciale ou municipale. Un employé qui est élu à une charge publique a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat.

2406 L'ancienneté et les avantages sociaux continuent de s'accumuler pendant un congé payé ou un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines.

Sauf disposition contraire de la présente convention, les employés continuent d'accumuler leur ancienneté et leurs avantages sociaux pendant les quatre (4) premières semaines d'un congé d'une durée supérieure à quatre (4) semaines.

2407 L'ancienneté et les avantages sociaux sont conservés, mais ne s'accumulent pas pendant un congé sans solde d'une durée supérieure à quatre (4) semaines.

- 2408 Les employés en congé sans solde paient la part de l'employeur et de l'employé relativement à l'assurance-maladie collective, l'assurance-soins dentaires, l'assurance-vie collective et l'assurance-invalidité et réadaptation.

Sous réserve des modalités du régime d'assurance, lorsqu'un employé participe à un programme de retour au travail dans le cadre duquel la totalité ou une partie de son salaire est versé par l'employeur, ce dernier paie sa part des primes à condition que l'employé paie aussi sa part.

Il est entendu que cela n'annule pas le paragraphe 3003.

- 2409 La date d'anniversaire d'un employé aux fins de l'augmentation salariale est reportée d'un (1) jour pour chaque jour de congé sans solde postérieur aux quatre (4) premières semaines.
- 2410 Un employé en congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans a le droit de récupérer son ancienne catégorie professionnelle. L'employeur doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour que l'employé ayant obtenu un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an (80 semaines pour un congé de maternité ou parental) retrouve le même poste. Si le poste de l'employé n'existe plus, celui-ci a le droit de faire valoir son ancienneté conformément à l'article 33.

2411 Tout en tenant compte des besoins de fonctionnement du service, on s'efforce de satisfaire les demandes raisonnables d'une absence autorisée partielle. Une absence autorisée partielle est un congé accordé à un employé qui doit s'absenter de son travail pendant une portion de son calendrier régulier, de façon constante et répétitive, pendant une période déterminée.

Lorsqu'un employé a demandé et obtenu une absence autorisée partielle, il a droit à l'accumulation des crédits de vacances annuelles, des crédits de protection du revenu et des congés de préretraite, et à la rémunération des jours fériés, au prorata.

2412 L'employeur accorde un congé sans solde pour service militaire à un employé qui va remplir ses obligations dans la réserve, conformément aux dispositions des paragraphes 2401 et 2402.

2413 Congé de compassion

Un employé a droit à un congé sans solde de compassion, afin de fournir des soins ou d'apporter du soutien à un membre de sa famille gravement malade, sous réserve des conditions suivantes :

- a) L'employé doit avoir travaillé pendant au moins trente (30) jours civils chez l'employeur à la date prévue du congé.
- b) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent paragraphe doit en aviser l'employeur au moins une
(1) période de paie d'avance, sauf si les circonstances exigent un délai plus court.
- c) Un employé ne peut prendre plus de deux (2) périodes d'absence autorisée, soit au plus vingt-huit (28) semaines en tout, lesquelles doivent prendre fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour où la première période d'absence a commencé. Aucune de ces périodes d'absence autorisée ne peut être inférieure à une (1) semaine.
- d) Pour qu'un employé soit admissible à un congé de compassion, il faut qu'un médecin traitant du malade présente un certificat qui précise ce qui suit :
 - i) Un membre de la famille de l'employé est atteint d'une maladie grave qui le soumet à un risque élevé de décès possible au cours des vingt-six (26) prochaines semaines...

- ii) à compter du jour de l'émission du certificat; ou
- iii) advenant le cas où le congé a commencé avant l'émission du certificat, à compter du premier jour de congé; et
- iv) si le membre de la famille a besoin de soins ou du soutien d'au moins un membre de sa famille.

L'employé doit remettre dès que possible à l'employeur un exemplaire du certificat du médecin.

Pour plus de certitude, l'employé peut prendre ce congé après la fin de la période de vingt-six (26) semaines indiquée par le certificat du médecin ou de l'infirmière praticienne, sans nécessiter d'autre certificat supplémentaire.

d) Aux termes du présent paragraphe, un membre de la famille correspond à ce qui suit :

- i) un conjoint ou un conjoint de fait, une conjointe ou une conjointe de fait de l'employé;
- ii) un enfant de l'employé, un enfant de son conjoint ou conjoint de fait, ou de sa conjointe ou conjointe de fait;
- iii) un parent de l'employé, un parent du conjoint ou conjoint de fait ou de la conjointe ou conjointe de fait de l'employé;
- iv) un frère, une sœur, un demi-frère, une demi-sœur, un oncle, une tante, un neveu, une nièce, un petit-enfant ou un grand-parent de l'employé ou du conjoint ou conjoint de fait, ou de la conjointe ou conjointe de fait de l'employé;
- v) un parent d'accueil actuel ou passé de l'employé ou du conjoint ou conjoint de fait, ou de la conjointe ou conjointe de fait de l'employé;
- vi) un enfant en famille d'accueil ou en tutelle, ou un tuteur, passé ou actuel, de l'employé, du conjoint ou conjoint de fait, ou de la conjointe ou conjointe de fait de l'employé;

- vii) le conjoint ou conjoint de fait, ou la conjointe ou conjointe de fait d'une personne mentionnée à l'un des sous-alinéas 2413 e) (iii), 2413 e) (iv), 2413e) (v) et 2413 e) (vi);
 - viii) toute autre personne que l'employé considère comme un proche parent, qu'il s'agisse ou non d'un lien de sang, d'adoption, de mariage ou de concubinage.
- f) À moins d'avoir conclu une autre entente mutuelle, l'employé peut mettre fin à son congé de compassion avant les vingt-huit (28) semaines en donnant à l'employeur un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures. Tous les autres quarts de travail supplémentaires qui avaient été libérés en raison de l'attribution du congé de compassion doivent faire l'objet d'un préavis d'annulation de quarante-huit (48) heures.
- g) L'ancienneté s'accumule conformément au paragraphe 1003 a).
- h) Sous réserve des dispositions du paragraphe 2002, l'employé peut demander à utiliser les crédits de protection du revenu pour couvrir complètement ou partiellement le délai d'attente de l'assurance-emploi, à la condition qu'il ne dépasse pas deux (2) semaines.
- i) Si le décès d'un membre de la famille survient pendant cette période de congé, l'employé a droit au congé pour décès prévu au paragraphe 2102.

- 2414 Lorsqu'un employé admissible obtient un congé sans solde du fait qu'un membre de sa famille souffre d'une grave maladie, conformément aux Normes d'emploi du Manitoba qui peuvent être modifiées à l'occasion, cet employé peut être admissible au soutien du revenu par l'entremise de Service Canada.
- 2415 Perfectionnement professionnel
- a) L'employeur tout comme l'APSM reconnaissent mutuellement le bien-fondé d'offrir aux employés une formation supplémentaire ou des activités de perfectionnement professionnel, dans le dessein d'améliorer les soins aux patients, aux résidents et aux bénéficiaires, et d'accroître l'efficacité de leur rendement.

- b) Des congés payés ou sans solde peuvent être accordés pour la participation à des programmes d'études autorisés par l'employeur, sous réserve des conditions suivantes :
- i) L'employeur jouit de l'option d'accorder un congé payé à un employé qui en fait la demande pour suivre un cours reconnu par l'employeur, en vue de s'acquitter plus efficacement de ses fonctions actuelles ou prévues.
 - ii) L'employé doit faire parvenir sa demande par écrit à l'employeur, en décrivant le cours qu'il veut suivre, ainsi que la durée de l'absence autorisée demandée, sous réserve des dispositions du présent article.
 - iii) Lorsqu'un employé a droit à un congé payé en vertu de l'alinéa 2415 i) ci-dessus, il reçoit au plus dix pour cent (10 %) de son salaire pour chaque année complète de service, jusqu'à concurrence de soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire complet.
 - iv) Les congés d'études d'une durée supérieure à un (1) an font l'objet d'une révision annuelle.
- c) Si l'employeur exige la participation d'un employé à une réunion, une conférence, un atelier, un séminaire, un cours ou un programme, l'employé se voit accorder le congé payé nécessaire à cette fin, et le remboursement de toutes les dépenses raisonnables qui s'y rapportent.
- d) Aussi longtemps que la présente convention sera en vigueur, l'employeur s'efforcera d'offrir à chaque employé l'équivalent de cinq (5) jours de formation en cours d'emploi, pendant les heures régulières de travail.

- e) Lorsqu'un employé est tenu de préparer des présentations au nom de l'employeur pour une conférence, un atelier ou un séminaire, tout le temps autorisé consacré par l'employé à la préparation de ces présentations est considéré comme du temps de travail.
- f) Si un employé suit un cours en dehors des heures de travail et si, avant qu'il ne commence le cours, son superviseur affirme que le cours est pertinent pour son emploi et autorise le remboursement des frais encourus, l'employeur remboursera jusqu'à deux cents dollars (200 \$) de frais de scolarité par cours, sous réserve de la réussite du cours, à raison d'au plus quatre cents dollars (400 \$) par exercice financier. L'employé devra présenter une preuve qu'il a réussi le cours.

2416 Si l'employeur exige la participation à une réunion, une conférence, une formation, un atelier, un séminaire, un cours ou un programme en dehors des heures de travail, l'employé sera rémunéré au taux régulier ou obtiendra un congé équivalent, et sera remboursé de toutes les dépenses raisonnables qui s'y rapportent.

2417 Sous réserve des exigences de fonctionnement du service où il travaille, un employé a droit à un congé sans solde pour passer un examen visant à améliorer ses compétences liées à son emploi.

2418 L'employeur jouit de l'option d'accorder un congé pour une raison telle qu'une grande perte personnelle attribuable à un incendie, une inondation ou un vol.

ARTICLE 25 : CONGÉ PARENTAL

2501 Congé parental

L'expression congé parental s'applique au congé de maternité et au congé parental. Elle s'applique aussi au congé d'adoption.

2502 Congé de maternité

(01) Une employée qui remplit les conditions requises pour se voir accorder un congé de maternité peut demander ce congé en vertu du plan « A » ou du plan « B », mais pas des deux.

L'employeur peut exiger d'une employée que son congé de maternité débute au moment où son état de santé devient incompatible avec les exigences de son poste, le cas échéant. Cette période s'ajoute alors au congé auquel l'employée a droit en vertu du présent article.

Plan A :

En vertu du Plan A, une employée enceinte est admissible si elle remplit les conditions suivantes :

- a) Elle a travaillé (6) mois consécutif chez l'employeur.
- b) Elle a fait parvenir par écrit à l'employeur une demande d'absence autorisée en vertu du Plan A, et ce, au moins quatre (4) semaines avant le jour voulu du début du congé, tel que précisé dans sa demande.
- c) Elle a fait parvenir à l'employeur un certificat préparé par un prestataire de soins médicaux dûment autorisé qui confirme la grossesse et précise la date prévue de l'accouchement.

2502 (02) Une employée qui remplit les conditions requises a droit à un congé de maternité sans solde qui comprend ce qui suit :

- a) une période maximale d'absence autorisée de dix-sept (17) semaines si l'accouchement a eu lieu au plus tard à la date indiquée dans le certificat dont il est question à l'alinéa 2502 (01) c); ou
- b) une période d'absence autorisée de dix-sept (17) semaines plus une période supplémentaire égale à la période comprise entre la date prévue de l'accouchement indiquée dans le certificat dont il est question à l'alinéa 2502 (01) c) et la date réelle de l'accouchement, si celui-ci a eu lieu après la date dont il est fait mention dans ce certificat.
- c) L'employeur modifie la durée du congé de maternité sur présentation d'un certificat du médecin traitant ou d'un prestataire de soins médicaux dûment autorisé, ou sur recommandation du cadre dirigeant.

2502 (03) a) Une employée qui a obtenu un congé de maternité est autorisée à utiliser jusqu'à dix (10) jours de ses crédits de protection du revenu accumulés pour réduire la période d'attente de l'assurance-emploi. Dans le cas des employées à temps partiel, ces dix (10) jours sont calculés au prorata en fonction de leur équivalent du temps plein.

b) Si l'employée ne reprend pas le travail après son congé de maternité durant une période d'emploi suffisante pour recommencer l'accumulation du nombre de jours de protection du revenu accordés en vertu de l'alinéa 2502 (03) a), l'employée devra rembourser l'employeur du solde des jours restants au moment de la cessation d'emploi. Les crédits autorisés de protection du revenu accordés pendant la période de retour au travail sont comptés comme des jours travaillés.

250 Plan B :

2 En vertu du Plan B, une employée enceinte est admissible si elle
(04) remplit les conditions suivantes :

- a) Elle a travaillé pendant (6) mois consécutifs chez l'employeur si elle était employée à temps plein plein; et sept (7) mois consécutifs chez l'employeur si elle était employée à temps partiel.
- b) Elle a fait parvenir par écrit à l'employeur une demande d'absence autorisée en vertu du Plan B, et ce, au moins quatre (4) semaines avant le jour voulu du début du congé, tel que précisé dans sa demande.
- c) Elle a fait parvenir à l'employeur un certificat préparé par un prestataire de soins médicaux dûment autorisé qui confirme la grossesse et précise la date prévue de l'accouchement.
- d) Au plus tard douze (12) semaines après l'avoir reçue, elle a fait parvenir à l'employeur une preuve de l'autorisation des prestations d'assurance-emploi par Emploi et Développement social Canada (EDSC), en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Une prolongation raisonnable de la période susmentionnée est possible pour l'employée advenant le cas de circonstances exceptionnelles.

(25 Une employée qui a demandé un congé en vertu du Plan B signe
020 une entente avec l'employeur stipulant ce qui suit :
5)

l'employée reprendra le travail et restera à l'emploi de l'employeur pendant au moins six (6) mois après son retour au travail, sauf si l'employée est la candidate retenue pour un poste à temps partiel qui commence à la date de son retour du congé de maternité ou à tout moment au cours des six (6) mois qui suivent immédiatement cette date, auquel cas elle doit rester à l'emploi de l'employeur, avec le même nombre d'heures de travail que dans le poste à ÉTP supérieurs qu'elle aurait travaillées, durant la période de six (6) mois; et

- b) l'employée reprendra le travail à la date d'expiration du congé de maternité et, le cas échéant, du congé parental, sauf si l'employeur a modifié cette date; et
- c) si l'employée ne reprend pas le travail ou ne complète pas la période de service prévue aux alinéas 2502 (05) a) ou 2502 (05) b) ci-dessus, elle est redevable à l'employeur et doit rembourser le « surplus » comme suit :

Valeur monétaire du surplus
(selon les heures de travail payées
au taux de rémunération normal
des six mois précédant le congé) X le nombre d'heures non travaillées
Heures de service requises
(en fonction de la valeur monétaire)

2502 (06) Une employée qui remplit les conditions requises a droit à un congé de maternité qui comprend ce qui suit :

- a) une période maximale d'absence autorisée de dix-sept (17) semaines si l'accouchement a eu lieu au plus tard à la date indiquée dans le certificat dont il est question à l'alinéa 2502 (04) c); ou

- b) une période d'absence autorisée de dix-sept (17) semaines plus une période supplémentaire égale à la période comprise entre la date prévue de l'accouchement indiquée dans le certificat dont il est question à l'alinéa 2502 (04 c) et la date réelle de l'accouchement, si celui-ci a eu lieu après la date dont il est fait mention dans ce certificat.
- c) L'employeur modifie la durée du congé de maternité sur présentation d'un certificat du médecin traitant, ou sur recommandation du cadre dirigeant.

2502 (07) Pendant la période de congé de maternité, une employée qui remplit les conditions requises a droit à une allocation de congé de maternité en vertu du régime de prestations supplémentaires de chômage, qui s'applique comme suit :

- a) afin de compenser la période d'attente de l'assurance-emploi, l'employeur verse, pendant au plus les deux (2) premières semaines, quatre-vingt-treize pour cent (93 %)** du salaire hebdomadaire normal de l'employée;
- b) pendant au plus dix-sept (17) semaines, moins la période d'attente de l'assurance-emploi dont il est question à l'alinéa 2502 (07) a) ci-dessus, des paiements équivalents à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal;
- c) il est entendu que le montant du paiement versé par l'employeur en vertu des alinéas 2502 (07) a) et 2502 (07) b) ci-dessus ne doit pas, lorsqu'il est combiné aux prestations d'assurance-emploi et à tout autre

revenu reçu par l'employée, dépasser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire normal de l'employée;

d) toute autre période prévue au paragraphe 2502 (06) sera considérée comme un congé sans solde.

2502 Le plan B ne s'applique pas aux employées temporaires.
(08) Le Plan B ne s'applique pas non plus aux employées qui sont normalement soumises à des mises à pied saisonnières, à l'exception du personnel scolaire du programme de santé mentale et de lutte contre les dépendances.

Aux fins du présent article uniquement, lorsqu'il s'applique, les périodes de mise à pied qui surviennent durant les relâches scolaires et congés fériés seront considérées comme des périodes de service continu aux fins du congé parental.

2502 Une absence autorisée obtenue en vertu du Plan B est
(09) considérée comme un congé sans solde. Les crédits de protection du revenu et des vacances payées ne s'accumulent pas. L'employée peut choisir d'utiliser jusqu'à la totalité de ses droits à des vacances non payées.

2502 Les articles 52 à 59.1 (2) inclusivement et l'article 60 de
(10) l'*Employment Standards Code* qui portent sur les congés de maternité s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

2502 Congé parental

(11)

Un employé est admissible au congé parental s'il respecte les dispositions suivantes :

- a) il est le parent biologique du nouveau-né ou il en a la garde et en prend soin; ou
- b) il adopte une enfant en vertu de la loi provinciale; ou
- c) il est un particulier qui assume la garde juridique d'un enfant et qui s'occupe de lui.

2502 L'employé admissible au congé parental en vertu du
(12) paragraphe 2502 (11), doit remplir les conditions suivantes :

- a) Il a travaillé (6) mois consécutifs chez l'employeur;
et
- b) à l'exclusion du congé d'adoption, en vertu de l'alinéa 2502 (11) b), il a présenté par écrit à l'employeur une demande de congé parental, et ce, au moins quatre (4) semaines avant le jour souhaité du début du congé précisé par l'employé dans sa demande.
- c) Pour ce qui est du congé d'adoption, en vertu de l'alinéa 2502 (11) b), l'employé doit informer l'employeur de la date d'acceptation de sa demande d'adoption, et continuer d'informer l'employeur de l'avancement du traitement de sa demande. L'employé a le droit de commencer son congé d'adoption une fois que l'organisme concerné l'informe qu'un enfant est en attente de placement.

2502 (13) Un employé admissible en vertu des paragraphes 2502 (11) et 2502 (12) a droit au congé parental sans solde d'une durée maximale de soixante-trois (63) semaines consécutives. En aucun cas, toutefois, un employé ne peut s'absenter pour congé de maternité et un congé parental pendant plus de quatre-vingts (80) semaines consécutives.

Lorsque le congé de maternité ou le congé parental, ou l'un et l'autre, dépassent dix-sept (17) semaines et se poursuit au-delà de l'année d'acquisition des congés en cours durant laquelle le congé a commencé, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) L'employé peut choisir de reporter toutes vacances annuelles restantes, jusqu'à au plus dix (10) jours de vacances, calculés au prorata pour les employés à temps partiel, afin de pouvoir les prendre durant l'année d'acquisition des congés durant laquelle son congé prendra fin. Le solde de la portion non reportée de ces vacances annuelles sera versé à l'employé à son retour du congé.
- b) Au cours de l'année d'acquisition des congés consécutive au retour de l'employé de son congé, celui-ci peut choisir de maintenir le statu quo de tout congé restant reporté en vertu de l'alinéa 2502 (13) a) (s'il ne l'a pas déjà pris), en plus de tous les congés accumulés après son retour.
- c) Il est entendu qu'un membre ne peut obtenir plus de vacances payées (congés) par année que ce qui est prévu à l'alinéa 503 b) et au paragraphe 1904. Le paiement de tout surplus de vacances accumulé est versé chaque année à l'employé.

- 2502 (14) Sous réserve du paragraphe 2502 (15), le congé parental doit commencer au plus tard dix-huit (18) mois après la naissance ou l'adoption de l'enfant ou à la date à laquelle l'enfant a été effectivement pris en charge par l'employé, qui en a la garde.
- 2502 (15) Lorsqu'une employée prend un congé parental en plus d'un congé de maternité, elle doit commencer le congé parental immédiatement après l'expiration du congé de maternité, sans retour au travail, à moins d'une autorisation contraire de l'employeur.
- 2503 Les articles 58 (1) à 59.1 (2) inclusivement et l'article 60 de l'*Employment Standards Code* qui portent sur le congé parental s'appliquent avec les adaptations nécessaires.
- 2504 Congé du conjoint
Sur demande, un employé dont la conjointe a donné naissance à un enfant ou un employé qui a adopté un enfant a droit à trois (3) jours de congé payé. Ce congé doit être accordé au plus tard sept (7) jours après la naissance ou l'adoption de l'enfant.
- 2505 Une employée peut mettre fin à son congé de maternité ou parental avant la date d'expiration du congé, en présentant par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines ou d'une (1) période de paie, soit la période la plus longue des deux, avant la date à laquelle elle souhaite mettre fin à son congé.

2506 Un employé permanent à temps plein ou à temps partiel qui démissionne en raison de sa décision d'élever un ou plusieurs enfants à charge, puis est réembauché après avoir fait parvenir par écrit une notification à l'employeur, se voit créditer l'ancienneté accumulée jusqu'au moment de sa démission aux fins de l'échelon d'ancienneté, les crédits de vacances et les augmentations salariales prévus dans la présente convention.

Les conditions suivantes s'appliquent :

- L'employé avait occupé son emploi pendant au moins quatre (4) ans sans interruption chez l'employeur au moment où il a remis sa démission à l'employeur.
- Au moment de remettre sa démission, il a indiqué pour quel motif il démissionnait.

Il a été absent du service pendant au plus cinq (5) ans, et n'a pas exercé d'activité rémunérée pendant plus de trois (3) mois durant cette période.

À son retour, l'employé occupe une position préférentielle par rapport aux candidats externes pour l'employeur, et son ancienneté est prise en compte à titre de candidat externe. Après cinq 5 ans, l'employé est considéré comme un candidat externe sans ancienneté.

ARTICLE 26 : RETENUE DE L'APSM

- 2601 L'APSM doit procurer un exemplaire de la présente convention collective à chaque employé lié par la convention. L'employeur et l'APSM se partageront les frais d'impression à parts égales. L'APSM fournira un nombre suffisant d'exemplaires pour répondre aux besoins administratifs de l'employeur.
- 2602 Tous les employés qui sont membres en règle de l'APSM ou qui pourraient l'être ultérieurement doivent, comme condition d'emploi, maintenir leur adhésion à l'APSM pendant toute la durée de la présente convention. Tous les employés qui ne sont pas membres de l'APSM ne sont pas tenus de devenir membres comme condition d'emploi. Tous les nouveaux employés doivent, comme condition d'emploi, devenir membres de l'APSM au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après leur date d'embauche et doivent, comme condition d'emploi, rester membres en règle de l'APSM pendant toute la durée de la présente convention. Au cours de la période de trente (30) jours qui précède immédiatement la date de renouvellement de la présente convention, tout membre peut présenter une demande de résiliation de son adhésion à l'APSM.
- 2603 a) Lors des réunions avec les associations d'employeurs en vue des négociations conjointes, un nombre maximal de seize (16) employés de toutes les unités de négociation combinées auront droit à un congé sans perte de salaire ni d'avantages sociaux, en vue de participer aux négociations auxquelles l'Association des employeurs et l'APSM sont représentées.

Le nombre d'employés de chaque association d'employeurs est désigné ou déterminé par l'APSM.

b) Avant le début des négociations, l'APSM fournit aux employeurs une liste des représentants des employés aux négociations.

c) Sous réserve d'un accord mutuel des parties, le nombre total d'employés mentionné ci-dessus peut être modifié, pourvu que tout employé supplémentaire soit en recouvrement du salaire. Le cas échéant, l'APSM rembourse à l'employeur le salaire, les avantages sociaux et l'impôt sur les salaires du gouvernement du Manitoba.

2604 Ni les représentants de l'APSM ni les plaignants ne subissent de perte de salaire ou d'avantages sociaux du fait de leur participation à des procédures de règlement des griefs ou d'arbitrage, ou à des audiences de la Commission des relations du travail concernant l'employeur.

2605 L'employeur consent à déduire les cotisations syndicales en cours de la rémunération de chaque employé de l'unité de négociation. La formule de déduction des cotisations doit être compatible avec le système de paie appliqué par l'employeur.

2606 L'employeur consent à déduire annuellement le montant de toute contribution générale spéciale imposée par l'APSM. L'APSM doit informer l'employeur, par écrit, du montant de la contribution au moins un (1) mois avant la fin de la période de paie au cours de laquelle l'application des déductions est prévue.

- 2607 Ces cotisations doivent être transmises par l'employeur à l'APSM au plus tard trente (30) jours après la fin de chaque mois, accompagnées d'une liste de tous les employés pour lesquels les retenues ont été effectuées et des détails de toutes les modifications par rapport à la liste du mois précédent relative aux retenues. Si possible, il faut également faire parvenir cette même information en format électronique approprié au bureau de l'APSM. L'employeur peut choisir de verser les cotisations à l'APSM par virement électronique.
- 2608 L'APSM dégage l'employeur de toute responsabilité relative à toutes les cotisations et contributions générales ainsi prélevées et versées, et relative à toute obligation que l'employeur pourrait encourir à la suite de ces déductions.
- 2609 L'APSM informe l'employeur par écrit des montants des déductions courantes à effectuer pour l'APSM, et ce, au moins un (1) mois d'avance. La structure des déductions ne peut être modifiée plus de deux fois par exercice.
- 2610 L'APSM s'engage à fournir une fois par année à l'employeur une liste à jour de ses dirigeants et représentants autorisés.
- 2611 L'employeur s'engage à mettre des tableaux d'affichage à la disposition de l'APSM dans chaque édifice où des membres de l'unité de négociation ont l'habitude de travailler. L'employeur s'engage à ne pas retirer les tableaux d'affichage déjà installés dans des services. L'employeur se réserve le droit de demander le retrait de tout matériel affiché qu'il juge préjudiciable à l'employeur; l'APSM s'engage à se plier à cette demande.

2612 L'employeur doit inscrire sur l'état des gains (T4) de chaque employé le montant des cotisations déduites de son salaire et versées à l'APSM.

2613 Un représentant de l'APSM dispose d'une période maximale de trente (30) minutes durant la séance d'orientation d'un nouvel employé, pour l'informer de l'APSM et lui faire connaître la présente convention. Un représentant de la direction jouit de l'option d'être présent durant cette période.

2614 Congé d'APSM :

À la condition d'en aviser l'employeur par écrit au moins deux (2) semaines d'avance, sans frais supplémentaires pour l'employeur, ce dernier autorise une absence sans perte de salaire ni d'avantages sociaux aux représentants de l'APSM, afin qu'ils puissent assister aux réunions ou séminaires de l'APSM. Il est entendu que l'APSM remboursera à l'employeur les montants du salaire, des avantages sociaux et de l'impôt sur le salaire du gouvernement du Manitoba, le cas échéant.

À la condition d'en aviser l'employeur par écrit au moins quatre (4) semaines d'avance, un employé élu ou sélectionné pour un poste à temps plein au sein de l'APSM peut demander et se voir accorder un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an. Ce congé sera renouvelé chaque année, sur demande, pendant la durée du mandat, jusqu'à concurrence de quatre (4) ans.

Applicable uniquement au poste de président de la
l'association des professionnels de la santé du Manitoba
(désignée par le sigle APSM dans la présente
convention) :

À la condition d'en aviser l'employeur par écrit au moins quatre (4) semaines d'avance, un employé élu ou

sélectionné pour le poste de président de l'association des professionnels de la santé du Manitoba peut demander et se voir accorder un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans.

- 2615 L'employeur fait parvenir à l'APSM une liste relative à l'ancienneté des employés au plus tard trente (30) jours après la dernière période de paie du mois d'octobre, comportant les renseignements suivants sur les employés de l'unité de négociation : nom, adresse postale, adresse électronique personnelle (si possible), numéro de téléphone personnel, catégorie professionnelle, service, lieu de travail (si possible), statut d'emploi (c'est-à-dire à temps plein, à temps partiel ou occasionnel), taux de rémunération, date d'embauche et date d'ancienneté. L'adresse, le numéro de téléphone ou l'adresse électronique personnelle de l'employé ne peuvent être exclus que si l'employé a expressément indiqué par écrit à l'employeur que ces renseignements personnels ne doivent pas être divulgués à des tiers. L'APSM dispose de quarante-cinq (45) jours pour signaler toute erreur présumée à l'employeur. L'employeur corrigera toutes les erreurs relevées et procédera à une vérification au besoin. Il faut faire parvenir cette même information en format électronique au bureau de l'APSM. Au plus tard le 31 mars de chaque année, l'employeur affichera la liste corrigée dans tous les lieux de travail concernés.

Chaque année, l'employeur fournira sur demande à l'APSM une (1) nouvelle liste d'ancienneté mise à jour, uniquement à des fins administratives de l'APSM.

L'APSM s'engage à mettre en place des mesures administratives et physiques raisonnables pour garantir la confidentialité et la sécurité de ces renseignements.

- 2616 Lorsqu'un employé fait savoir à l'employeur ou à l'APSM qu'il est membre d'un groupe religieux dont l'un des articles de foi interdit à ses membres d'adhérer à un syndicat ou à une association professionnelle, ou de les soutenir financièrement, la question doit être traitée conformément au paragraphe 76 (3) de la *Loi sur les relations du travail du Manitoba*

ARTICLE 27 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 2701 Un « grief » est tout différend entre l'employeur et un employé ou l'APSM à propos de l'interprétation, l'application ou la violation présumée de la présente convention collective.
- 2702 Étape de la discussion
L'employé et son superviseur doivent d'abord tenter de résoudre le différend dans le cadre d'une discussion.
- 2703 Première étape
Au plus tard quatorze (14) jours civils après la situation ayant donné lieu au grief (appelé aux présentes « l'incident »), il faut déposer un grief par écrit auprès du conseiller du service des ressources humaines ou de toute autre personne qui est désignée par l'employeur à cette fin, et ne fait pas partie de l'unité de négociation.
- 2704 L'employeur dispose de dix (10) jours civils à compter de la réception du grief pour faire enquête et rendre sa décision par écrit.

2705 Deuxième étape

Au plus tard vingt-huit (28) jours civils après que l'incident soit survenu, un grief non résolu doit être soumis par écrit au directeur des ressources humaines ou à son représentant désigné.

2706 Au plus tard dix (10) jours civils après la réception du grief, le directeur des ressources humaines ou son représentant désigné doit faire enquête, tenir une audition à la demande de l'APSM et rendre une décision par écrit.

Aux termes de la procédure d'étude des griefs (PÉG) décrite dans le protocole d'entente n° 7, tous les griefs qui ont atteint le stade où ils seraient renvoyés à l'arbitrage doivent être soumis à l'enquêteur du grief avant de passer à l'arbitrage, à moins que le directeur général de l'association des professionnels de la santé du Manitoba (APSM dans le présent document) et le directeur général des services provinciaux de relations du travail dans le domaine de la santé (PHLRS en anglais) n'aient convenu que l'enquêteur du grief nommé ne procédera pas à une enquête ni à une médiation.

2707 Si le grief n'est pas résolu conformément aux termes du paragraphe 2706 ci-dessus, il peut être soumis à l'arbitrage exécutoire en vertu de l'article 28, au plus tard quatorze (14) jours civils par la suite.

2708 Tous les griefs doivent être examinés et réglés au cas par cas, et ne peuvent être rejetés pour des raisons techniques. Toutefois, il est clairement entendu que les délais fixés dans la présente entente sont destinés à garantir le bon déroulement de la procédure et doivent être respectés. Les délais susmentionnés peuvent être prolongés d'un commun accord entre les parties, confirmé par écrit.

- 2709 Un incident est réputé être survenu lorsqu'une personne raisonnable aurait pu raisonnablement s'en rendre compte dans des circonstances réelles ou raisonnables.
- 2710 Aucune disposition de la présente convention n'empêche le règlement d'un différend ou d'un grief, quel qu'il soit, par accord mutuel entre l'APSM et l'employeur, ou prolongation volontaire par écrit des délais stipulés.
- 2711 À moins d'avoir été licencié ou suspendu par l'employeur, l'employé continue de travailler conformément à la convention jusqu'au règlement du grief.
- 2712 Un employé peut choisir de se faire accompagner par un représentant de l'APSM durant la phase de discussion de la procédure de règlement du grief, et il sera accompagné ou représenté par un représentant de l'APSM lors des première et deuxième étapes de la procédure de règlement du grief, et à toutes les étapes de la procédure d'arbitrage.
- 2713 L'employeur et l'APSM mettront tout en œuvre pour résoudre les griefs dans les meilleurs délais. Les parties examineront tous les griefs au cas par cas.

2714 Indemnisation en matière de responsabilité civile

- a) Si une action ou une procédure est intentée contre un employé visé par la présente convention pour un délit civil présumé commis par l'employé dans l'exercice de ses fonctions, sauf en cas de négligence grave, alors :
- i. dès réception d'un avis de procédure judiciaire ou dès qu'il a connaissance qu'une action ou une procédure telle que mentionnée ci-dessus est intentée contre lui, l'employé doit informer l'employeur de cette notification ou procédure judiciaire;
 - ii. l'employeur paie tous les dommages ou frais demandés à cet employé dans le cadre d'une telle action ou procédure, de même que tous les frais juridiques; et
 - iii. l'employeur paie toute somme que cet employé est tenu de verser en vertu du règlement de toute action contre lui, si ce règlement est autorisé par l'employeur avant sa conclusion; à la condition que, dans tous les cas, le comportement de l'employé concerné par l'action ne constitue pas une négligence grave de la part de l'employé dans l'exercice de ses fonctions;

- b) En vertu de l'alinéa 2724 a) ci-dessus, l'employeur ou l'assureur de l'employeur désignera un avocat. L'employeur accepte l'entière responsabilité de la conduite de l'action et l'employé s'engage à coopérer pleinement avec l'avocat désigné.

ARTICLE 28 : PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 2801 C'est l'une ou l'autre partie à la présente entente qui demande l'arbitrage par écrit à l'autre partie, dans le délai prévu au paragraphe 2707. Le renvoi à l'arbitrage doit mentionner le nom des trois (3) seuls arbitres proposés. L'autre partie doit, au plus tard dix (10) jours civils après la réception de cet avis, informer la partie qui a soumis le litige à l'arbitrage de l'acceptation de l'un des arbitres nommés, ou proposer d'autres arbitres. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un unique arbitre, la partie qui a soumis le litige à l'arbitrage peut demander à la Commission du travail du Manitoba de choisir l'arbitre ou de suivre la procédure décrite au paragraphe 2802.
- 2802 Si les deux parties ne sont pas parvenues à s'entendre sur le choix d'un unique arbitre au plus tard quatorze (14) jours civils après la date à laquelle le litige a été soumis à l'arbitrage, l'employeur et l'APSM doivent désigner leurs représentants respectifs, en vue de former un conseil d'arbitrage composé de trois (3) personnes.
- 2803 Au plus tard quatorze (14) jours civils par la suite, les personnes désignées s'entendent sur le choix d'un troisième membre du conseil d'arbitrage, lequel agira à titre de président de ce conseil.

- 2804 Si l'une des parties n'a pas désigné son représentant ou si un des représentants est dans l'impossibilité d'exercer cette fonction, l'autre partie au litige peut demander à la Commission du travail du Manitoba de choisir un remplaçant.
- 2805 Si l'une des parties ne parvient pas à accepter le choix du président, la demande est transmise à la Commission du travail du Manitoba qui procédera à cette nomination.
- 2806 C'est la décision de l'unique arbitre, de la majorité des arbitres ou du président en l'absence d'une telle majorité qui est définitive et lie toutes les parties concernées, pourvu que celle-ci ne soit pas incompatible avec les dispositions de la présente convention. Au besoin, on peut demander à l'arbitre ou aux arbitres d'expliquer les modalités de la décision.
- 2807 Chaque partie assume les frais de son représentant; les frais d'un unique arbitre ou du président sont partagés à parts égales entre l'employeur et l'APSM.
- 2808 Les arbitrages ont lieu sur place, à moins que les parties n'aient convenu d'un autre lieu d'un commun accord.

ARTICLE 29 : SÉCURITÉ, SANTÉ ET MESURES RAISONNABLES D'ADAPTATION

2901 L'employeur et l'APSM reconnaissent l'importance d'offrir aux employés un milieu de travail sûr et sécuritaire, de même que l'importance primordiale de la sécurité, de la prévention des accidents et de la préservation de la santé des employés dans tout ce qu'ils font dans le cadre de leur emploi, et que tout cela ne peut être assuré que par la collaboration entre l'employeur, les employés et l'APSM. Les parties unissent leurs efforts pour reconnaître et résoudre les problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail.

En vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, l'employeur s'engage à appliquer des mesures raisonnables et appropriées pour le maintien d'un excellent état de santé et un degré élevé de sécurité au travail; à fournir les accessoires de sécurité et les vêtements de protection nécessaires; à installer des dispositifs de sécurité au besoin.

Tous ces articles demeurent la propriété de l'employeur et l'employé devra les lui rendre lorsqu'il n'en aura plus besoin

2902 Reconnaissant que, dans l'exercice de leurs fonctions, les employés risquent d'endommager leurs vêtements ou d'autres biens personnels, l'employeur s'engage à verser une indemnité appropriée, à la condition que les procédures et politiques établies par le ministère aient été respectées.

2903 L'employeur fournit les examens médicaux exigés et en assume les frais.

2904 Intempéries

Si un employé ne peut se présenter au travail comme prévu en raison de conditions de voile blanc ou de blizzard déclarées par Environnement Canada, ou de fermeture de routes déclarées par le service de police ou le ministère du Transport et de l'Infrastructure du Manitoba, l'employeur peut modifier son calendrier s'il détermine qu'il est possible de lui attribuer un autre travail, et que le travail peut être reporté au cours des deux (2) prochaines quinzaines de paie consécutives. S'il est impossible de modifier ainsi le calendrier de l'employé, ou si ce dernier fait le choix de renoncer à une telle modification de son calendrier, l'employé peut utiliser son temps accumulé, y compris parmi les heures supplémentaires accumulées, les crédits de jour férié ou de vacances.

2905 Un employé qui ne peut quitter son lieu de travail en raison de la fermeture de routes, déclarée par le service de police ou le ministère du Transport et de l'Infrastructure du Manitoba, doit se voir attribuer un lieu de repos.

2906 L'employeur et l'APSM s'engagent à appliquer des mesures raisonnables d'adaptation de façon à respecter la dignité et la vie privée de l'employé. Les mesures raisonnables d'adaptation relèvent de la responsabilité commune des employés, de l'employeur et de l'APSM.

Lorsqu'un besoin a été cerné, les parties se réunissent pour examiner et déterminer la possibilité d'appliquer d'importantes et significatives mesures d'adaptation raisonnables, sans contrainte excessive.

Au besoin et d'un commun accord, l'APSM et l'employeur peuvent renoncer à certaines dispositions pertinentes de la présente convention collective.

Un employé qui n'est plus capable d'exercer ses fonctions habituelles en raison de l'âge ou d'une invalidité peut être muté en priorité au sein de l'unité de négociation à tout poste vacant moins exigeant, dont il pourra effectuer les tâches. La rémunération de cet employé à son nouveau poste correspondra à celle de son poste précédent.

2907 Programme de réadaptation et de retour au travail
(RTW en anglais)

L'employeur accepte de participer activement à la réadaptation et au retour au travail des employés malades, blessés ou handicapés, et de les favoriser, même lorsqu'ils ne sont pas visés par les programmes de l'assurance-invalidité et réadaptation, de la CAT ou de la SAPM. Dans la mesure du possible, ces employés seront considérés comme surnuméraires. L'employeur doit informer l'APSM de toute demande de participation au programme de réadaptation et de retour au travail pour un employé. L'employeur doit inviter l'APSM à la première réunion avec l'employé, aux fins de l'examen des dispositions du programme et de la vérification du caractère approprié du travail assigné à l'employé par rapport à ses limites et restrictions. Au besoin, l'employeur doit prévoir des révisions ultérieures (relatives aux progrès réalisés) avec l'APSM et l'employé, et peut poursuivre sans la participation de l'APSM, sous réserve de l'accord de celle-ci. Selon le cas et d'un commun accord entre l'employeur et l'APSM, on peut renoncer à la publication des offres d'emploi.

- 2908 Lorsqu'un employé est tenu de travailler seul ou isolément, et en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* ou aux règlements y afférent, l'employeur élabore et met en œuvre des procédures de travail sécuritaires, afin d'éliminer ou de réduire les risques recensés pour les employés qui travaillent seuls ou isolément, conformément à la *Loi* ou aux règlements y afférent.
- 2909 En cas de grève ou de lockout, l'employeur s'engage à maintenir en place tous les régimes d'assurance-maladie, d'assurance-soins dentaires et d'assurance-invalidité de longue durée pour tous les employés touchés, pendant toute la durée du conflit de travail ou de l'arrêt de travail. Il est entendu que l'APSM remboursera à l'employeur les cotisations patronales et salariales pour tous les employés touchés (jugés non essentiels).
- 2910 Droit de refus de tâches dangereuses
L'employeur reconnaît le droit d'un employé de refuser un travail dangereux et reconnaît son obligation de se conformer à l'article 43 de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*.

ARTICLE 30 : AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

3001 Régimes d'assurance-soins dentaires

Applicable à tous, sauf dans les cas qui suivent :

Les parties ont convenu que le régime d'assurance-soins dentaires du régime d'avantages sociaux des employés du secteur de la santé (HEBP en anglais) restera en vigueur avec un partage des coûts à parts égales pendant toute la durée de la présente convention.

Applicable uniquement aux employés de la pharmacie du Centre des sciences de la santé (couverts par le régime du CSS) :

Les employés continuent de participer au régime d'assurance-soins dentaires du CSS (Manitoba Blue Cross). Le régime d'assurance-soins dentaires actuel couvre une portion des frais de soins dentaires de base et des frais de soins dentaires importants conformément au barème actuel de la Manitoba Dental Association.

Applicable uniquement aux employés du centre de santé Riverview :

L'employeur paiera la totalité (100 %) du coût des primes d'assurance-soins dentaires de Manitoba Blue Cross. En vertu des modalités du régime d'assurance-soins dentaires, la garantie est offerte aux employés admissibles et à leurs personnes à charge admissibles.

Applicable uniquement aux anciens employés de la fonction publique qui profitent de droits acquis :

Reportez-vous au paragraphe 3007.

3002 Régime d'assurance-soins médicaux

Il est entendu que si des primes de la CSSM entrent en vigueur durant la validité de la présente convention, les parties se réuniront pour en discuter et décider d'un partage équitable du coût de ces primes.

3003 Applicable à tous, sauf dans les cas qui suivent :

Régime d'assurance-invalidité et réadaptation du régime d'avantages sociaux des employés du secteur de la santé (HEB en anglais)

- a) L'employeur accepte de participer au régime d'avantages sociaux des employés du secteur de la santé (HEB) Les garanties sont stipulées dans le régime d'assurance-invalidité et réadaptation). L'employeur paiera la prime d'assurance-invalidité et réadaptation jusqu'à concurrence de deux virgule trois pour cent (2,3 %) de la rémunération de base.

Les parties ont convenu que les crédits de protection du revenu et les prestations d'indemnisation des accidents du travail applicables serviront au besoin à compenser la période d'attente. Une fois la période d'attente écoulée, et sous réserve de l'autorisation par le régime d'avantages sociaux des employés du secteur de la santé (HEB) de la demande de prestations d'assurance-invalidité et réadaptation présentée par l'employé, celui-ci pourra commencer à percevoir les prestations d'invalidité. Il est entendu que la période d'attente du régime d'assurance-invalidité et réadaptation est de cent dix-neuf (119) jours civils. Un employé peut demander des prestations de protection du revenu pour la période sans dépasser cette période d'attente; et

le paiement des crédits accumulés de protection du revenu pendant la période d'attente représente le montant maximal de la protection du revenu dont l'employé peut profiter, indépendamment de la dispense de la demande d'assurance-invalidité et réadaptation ou du statut de la demande d'assurance-invalidité et réadaptation au 120^e jour civil. Un employé ne peut pas utiliser les crédits de protection du revenu à compter de la date de cessation de la couverture d'assurance-invalidité et réadaptation.

- b) Lorsqu'un employé s'est absenté du travail pour cause de maladie pendant quatre (4) semaines consécutives, il doit remplir tous les documents requis et présenter une demande de garantie en vertu du régime d'avantages sociaux des employés du secteur de la santé (HEB). L'employeur et l'APSM sont disposés à aider l'employé à remplir les documents ou la demande si celui-ci en fait la requête.
- c) Sous réserve de la conformité à l'alinéa 3003 b) ci-dessus, dans le cas où
 - i) un employé ne disposerait pas de suffisamment de crédits de protection de revenu pour couvrir la période d'attente de 119 jours civils; ou
 - ii) si la demande d'assurance-invalidité et réadaptation de l'employé n'a pas été autorisée au terme de la période d'attente;

l'employeur paiera la prime d'assurance-invalidité et réadaptation, la prime d'assurance-maladie et la prime d'assurance-soins dentaires pour toute partie de la période d'attente pendant laquelle l'employé ne touche pas de crédit de protection du revenu ou pour la période comprise entre la fin de la période d'attente et la date de la décision finale concernant la demande

d'assurance-invalidité et réadaptation de l'employé.

Applicable uniquement aux anciens employés de la fonction publique qui profitent de droits acquis :

Régime d'assurance-revenu en cas d'invalidité de longue durée et de réadaptation :

Les parties ont convenu que le gouvernement doit prévoir un régime d'assurance-revenu en cas d'invalidité de longue durée et de réadaptation payé par l'employeur pour les employés admissibles. La réglementation régissant ce régime sera conforme à la convention collective générale des employés du gouvernement du Manitoba.

Applicable uniquement aux employés du centre de santé Riverview :

Les employés actuellement inscrits à un régime d'assurance-invalidité de longue durée et à un régime d'assurance-vie collective continuent de profiter de la couverture prévue.

3004 Régime de retraite

Applicable à tous, sauf dans les cas qui suivent :

Tout employé admissible doit, comme condition d'emploi, participer au régime de retraite des employés du secteur de la santé (HEPP en anglais). Les cotisations et les prestations sont conformes aux dispositions du régime.

Applicable uniquement aux anciens employés de la fonction publique qui profitent de droits acquis :

Reportez-vous au paragraphe 3007.

Les parties reconnaissent la nature unique du fonds de retraite de la fonction publique, de la *Loi sur la pension de la Fonction publique* et de la nature du mécanisme de financement prévu par le régime de retraite. En outre, les parties reconnaissent que le régime de pension en est un qui compte de multiples employeurs et syndicats, et qui couvre également de nombreux employés non syndiqués.

Applicable uniquement aux employés du centre de santé Riverview :

Les parties ont convenu de participer au programme d'avantages sociaux des employés municipaux de Winnipeg (le « Programme ») et d'être lié par ses modalités, y compris toute convention de fiducie, tout texte du régime ou tout autre document de gouvernance, toute politique écrite et toute ligne directrice applicables. Le programme comprend le régime de retraite des employés municipaux de Winnipeg, le régime d'assurance-invalidité des employés municipaux de Winnipeg et le régime de retraite anticipée des employés municipaux de Winnipeg.

3005 À compter du premier jour du mois qui suit la ratification, mais pas avant le 1^{er} juillet 2023, l'employeur accepte d'augmenter le compte de gestion santé comme suit :

1 250 \$ pour les employés à temps plein;
1 000 \$ pour les employés à temps partiel.

3006 Compte de gestion santé (HSA en anglais)

Applicable à tous, sauf dans les cas qui suivent :

Un compte de gestion santé sera fourni conformément aux modalités du régime d'avantages sociaux des employés du secteur de la santé (HEB) du Manitoba.

Applicable uniquement aux anciens employés de la fonction publique qui profitent de droits acquis : Un compte de gestion santé sera offert conformément aux modalités du régime d'avantages sociaux des employés de la fonction publique et de Manitoba Blue Cross.

3007 Applicable uniquement aux anciens employés de la fonction publique qui profitent de droits acquis :

Les employés qui ont été transférés de la fonction publique vers les associations d'employeurs ou offices régionaux de la santé resteront affiliés aux régimes d'avantages sociaux du gouvernement du Manitoba conformes à ceux en vigueur dans la fonction publique au moment du transfert des employés vers les associations d'employeurs ou offices régionaux de la santé.

Ces régimes d'avantages sociaux comprennent actuellement le régime d'assurance-soins dentaires, le régime d'invalidité de longue durée, le régime

d'assurance prévoyant le transport par ambulance et l'hospitalisation dans une chambre à deux lits (AHSP en anglais), le régime d'assurance-maladie complémentaire collective, le régime d'assurance-vie collective, le régime de retraite et le régime d'assurance-soins ophtalmologiques, et ces employés continueront de profiter de ces régimes pendant toute la durée de leur emploi chez l'employeur.

Toutes les futures modifications des régimes d'avantages sociaux négociées dans la fonction publique s'appliqueront aux employés liés à ces régimes.

- 3008 Les parties ont convenu que l'employeur offrira un programme d'aide aux employés financé par l'employeur à tous les employés visés par la présente convention.

ARTICLE 31 : CONGÉ DE PRÉRETRAITE

- 3101 Un employé à temps plein qui prend sa retraite à soixante-cinq (65) ans, ou entre cinquante-cinq (55) et soixante-cinq (65) ans et qui compte au moins dix (10) années de service; ou à n'importe quel moment en raison d'une invalidité permanente; ou lorsque l'âge de l'employé plus sa durée de service continu totalisent au moins quatre-vingts (80) (« formule magique 80 »); cet employé a droit à quatre (4) jours de congé de préretraite payés par année de service ou une portion de celle-ci.

Lorsqu'un employé prend un congé de préretraite sous forme de maintien du salaire, les crédits de congé de préretraite s'accumulent pendant la période de maintien

du salaire. Le dernier congé de préretraite auquel l'employé a droit lui est payé avec son dernier salaire.

3102 L'employé qui occupait un poste à temps partiel chez l'employeur recevra une part proportionnelle du congé de préretraite en fonction de son nombre d'heures de travail par rapport à celui d'un employé à temps plein.

3103 Le calcul du congé de préretraite commence à la date de sa dernière entrée en fonction chez l'employeur et se fait en fonction de la durée totale d'emploi continu à la date de son départ à la retraite.

3104 Le paiement prend la forme d'un montant forfaitaire; ou du maintien du salaire jusqu'à la date prévue de départ à la retraite; ou d'une combinaison du maintien du salaire suivi d'un montant forfaitaire; au choix de l'employé.

Si l'employé opte pour le montant forfaitaire, le dernier jour de travail est considéré comme son premier jour de retraite et les prestations prennent fin à cette date.

Si l'employé opte pour un congé de préretraite sous forme de maintien du salaire jusqu'à la date prévue de sa retraite, toutes les prestations sont maintenues jusqu'à cette date.

3105 En vertu du régime de pension de la fonction publique, les anciens fonctionnaires peuvent reporter leurs crédits de vacances à la retraite selon les modalités suivantes :

- a) À compter d'au plus quatre (4) ans avant la date de départ à la retraite, un employé peut accumuler jusqu'à cinquante (50) jours de crédits de vacances, à la condition que le report d'une année de crédits de vacances à l'année suivante ne dépasse pas un an.
- b) Un employé ne peut pas accumuler plus de cinquante (50) jours de crédits de vacances.
- c) L'employé doit indiquer par écrit la date à laquelle il prévoit prendre sa retraite au moment où il commence à accumuler des crédits de vacances à cette fin.

3106 Depuis le 1^{er} avril 2010, lorsqu'un employé a droit à un congé de préretraite en vertu du présent article, mais qu'il décède avant d'avoir pu en profiter, ces prestations sont versées à sa succession.

3107 Rachat de pension

La rémunération de préretraite peut servir au rachat direct de services ouvrant droit à pension conformément aux limites et restrictions de l'Agence du revenu du Canada. Les cotisations à cette fin doivent également respecter la convention de fiducie du régime de retraite des employés du secteur de la santé (HEPP), le texte du HEPP et les autres politiques et lignes directrices écrites applicables du HEPP.

3108 Applicable uniquement aux centres de santé communautaire Klinik, Nine Circle et Nor'West Co-op, et à la Women's Health Clinics :

Les prestations de préretraite prévues au présent article sont subordonnées au maintien des politiques des organismes de financement visant le

remboursement de l'employeur pour le congé de préretraite.

ARTICLE 32 : MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT

3201 Aucun employé ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou se voir congédier sans motif valable.

3202 Dans tous les cas où l'employeur estime qu'un employé mérite une mesure disciplinaire autre qu'un avertissement verbal, il doit informer l'employé d'avance de la nature du problème.

L'employé a le droit de pouvoir s'expliquer avant l'application de la mesure disciplinaire ou du congédiement, sauf s'il représente un danger pour lui-même ou pour autrui; et d'être représenté à cette fin par un représentant de l'APSM, sauf s'il refuse cette représentation.

3203 L'employé doit être informé par écrit du motif de la mesure disciplinaire ou du congédiement. Le représentant de l'APSM doit en recevoir un exemplaire, sauf si l'employé en décide autrement.

- 3204 L'employé doit pouvoir consulter tout rapport défavorable sur son rendement ou sa conduite, et faire également déposer ses commentaires ou réponses à son dossier personnel. Si l'employé en fait la demande, il a le droit de se voir remettre un exemplaire de ces documents. Si l'employé estime que le rapport est inexact, il peut également déposer un grief en vue d'en obtenir la correction ou son élimination de son dossier.
- 3205 Un employé qui estime avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire, d'une suspension ou d'un congédiement injustifié a le droit de déposer un grief en vertu de l'article 27 (Procédure de règlement des griefs)
- 3206 L'employé a le droit de consulter son dossier personnel sur demande. On ne doit constituer et tenir à jour qu'un seul (1) dossier par employé. S'il en fait la demande, l'employé a le droit de se voir remettre un exemplaire de tout document déposé à son dossier personnel.
- 3207 L'employeur s'engage à ne pas présenter comme preuve à une audition, toute mention défavorable figurant au dossier de l'employé, à moins que celui-ci n'ait été informé de son contenu au moment de son dépôt à son dossier ou dans un délai raisonnable par la suite.

- 3208 a) Un employé faisant l'objet d'une mesure disciplinaire peut, trois (3) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été appliquée, demander par écrit que cette mesure soit supprimée de son dossier, à la condition qu'il n'ait pas fait l'objet d'autres mesures disciplinaires entre temps. L'employeur confirme par écrit à l'employé que ces documents ont été supprimés.
- b) Le délai mentionné à l'alinéa 3208 a) ci-dessus sera prolongé en proportion de toute période de congé supérieure à quatre (4) semaines.
- 3209 Le fait de ne pas s'inscrire, ou de ne pas renouveler son inscription au besoin, peut entraîner le congédiement d'un employé, à la discrétion de l'employeur. Les employés admissibles à s'inscrire doivent le faire dès que possible.

ARTICLE 33 : SÉCURITÉ D'EMPLOI

3301 Mise à pied

- a) En cas de mise à pied, les employés autres que les employés temporaires ou ceux en période d'essai recevront un préavis, sinon une indemnité de mise à pied comme suit :

- i) deux (2) semaines de préavis pour une mise à pied d'une durée maximale de huit (8) semaines;
- ii) dans le cas d'une mise à pied de huit (8) semaines ou plus, le délai de préavis se calcule à raison d'une semaine par année de service, pour au moins quatre (4) semaines et au plus huit (8 semaines), ou douze (12) semaines pour les employés au nord du 53^e parallèle.

b) Une mise à pied survient à l'occasion d'une réduction des effectifs ou d'une réduction permanente du nombre d'heures de travail régulier d'un employé en raison d'une pénurie de travail.

3302 Lorsqu'une mise à pied s'avère nécessaire, les employés sont mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté dans leur catégorie professionnelle à leur établissement, à moins seulement qu'il y ait plus d'employés plus anciens dûment formés, compétents et disposés à effectuer le travail requis.

3303 En cas de suppression d'un poste occupé, on avise le titulaire du poste le plus tôt possible.

3304 Il faut informer de la mise à pied les employés en absence autorisée de leur travail pour quelque raison que ce soit, conformément à la présente convention, et ces derniers sont tenus de se conformer à toutes les dispositions de la présente convention, sauf de reprendre le travail avant l'expiration de leur congé.

- 3305 Un employé dont le poste est supprimé en vertu du paragraphe 3303 ou qui a été mis à pied en vertu du paragraphe 3302 peut, s'il est dûment formé, compétent et disposé à effectuer le travail requis, exercer ses droits d'ancienneté pour remplacer un employé moins ancien dans une catégorie professionnelle équivalente ou inférieure dans le même établissement.

Lorsque cela n'est pas possible pour des raisons d'ancienneté, l'employé a le droit d'exercer ses droits d'ancienneté, s'il est dûment formé, compétent et disposé à effectuer le travail requis, pour remplacer un employé qui occupe un poste de catégorie professionnelle équivalente ou inférieure dans l'un des autres établissements de l'employeur. Tout employé ainsi remplacé a le droit d'exercer ses droits d'ancienneté de la même façon, et le ou les derniers employés remplacés en vertu du présent paragraphe sont considérés comme mis à pied et peuvent être rappelés selon la procédure décrite ci-dessous.

- 3306 Un employé qui a été rétrogradé pour une raison autre qu'un rendement insatisfaisant continue de percevoir sa rémunération de base actuelle jusqu'à ce que le taux de rémunération de la catégorie dans laquelle il a été rétrogradé dépasse son taux actuel. L'application de cette disposition relative à la procédure de mise à pied et de rappel se limite à une période de trois (3) ans à compter de la date à laquelle l'employé prend un poste dans une catégorie moins bien rémunérée ou jusqu'à ce que l'échelle salariale du poste moins bien rémunéré atteigne son salaire actuel, la première de ces éventualités prévalant.

3307 Un employé qui exerce ses droits d'ancienneté a droit à une période d'adaptation à son nouveau poste, de six (6) semaines ou de deux cent quarante (240) heures (la période la plus longue prévalant). Si, à l'issue de la période d'adaptation à son nouveau poste, l'employé n'est pas en mesure de remplir efficacement les fonctions qui s'y rapportent, il sera directement mis en situation de mise à pied et si la personne initialement remplacée n'a pas encore été réintégrée, elle sera réintégrée à son poste.

3308 Rappel
Afin qu'on puisse le rappeler, c'est l'employé qui assume la responsabilité d'informer par écrit l'employeur de son adresse et de ses coordonnées valides.

3309 On rappelle les employés par ordre d'ancienneté aux postes à doter dans des catégories professionnelles de rémunération équivalente ou inférieure à leur lieu de travail précédent, ou à d'autres lieux de travail situés dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail précédent, à la condition qu'ils soient dûment formés et compétents pour effectuer le travail requis.

En outre, au moment de la mise à pied, l'employé peut demander à être rappelé sur des lieux de travail situés en dehors du rayon de cinquante (50) kilomètres.

- 3310 Le rappel s'effectue par courrier recommandé avec un préavis de deux (2) semaines avant la reprise du travail. L'employé est tenu de contacter l'employeur dans un délai d'une (1) semaine dès réception de ce préavis, afin de confirmer son intention de reprendre le travail comme prévu. Un employé qui refuse de reprendre un poste comparable à celui qu'il occupait avant sa mise à pied, sans motif valable, est considéré comme congédié. Toutefois, l'employeur peut, à sa discrétion, renoncer à congédier l'employé mis à pied si la raison de son refus est liée à un problème d'emplacement géographique du poste.
- 3311 Un employé rappelé pour travailler dans un autre service, à un autre établissement (« lieu d'affectation de base » où se trouve un programme ou un service régional ou provincial) ou dans une autre catégorie professionnelle chez l'employeur qui l'a mis à pied a le droit de reprendre le poste qu'il occupait avant sa mise à pied si celui-ci se libère dans un délai d'un (1) an avant sa réintégration, sans que ce poste devenu vacant soit soumis à la procédure d'affichage des postes.

3312 Par « changement technologique », on entend l'ajout par l'employeur, dans le travail, l'entreprise ou l'activité de l'employé, d'appareils ou de matériel d'une nature ou d'un type différent de ceux que l'employé utilisait dans l'exercice de ses fonctions, de son entreprise ou de son activité; ainsi que tout changement dans les façons de faire ce travail, cette entreprise ou cette activité directement liée à l'ajout de ces appareils ou de ce matériel.

Advenant le cas d'un changement technologique apporté par l'employeur susceptible de remplacer ou de modifier la catégorie professionnelle de l'employé :

- a) L'employeur doit informer l'APSM au moins cent vingt (120) jours avant d'apporter tout changement technologique, en décrivant en profondeur le projet qu'il entend réaliser, et en divulguant tous les effets et répercussions prévisibles sur les employés.
- b) La négociation relative aux effets du changement technologique doit avoir lieu au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue de sa mise en œuvre.
- c) Si l'APSM et l'employeur ne parviennent pas à s'entendre sur les mesures à prendre pour protéger les employés contre tout effet néfaste, l'une ou l'autre des parties peut soumettre la question à l'arbitrage conformément aux dispositions de la présente convention.

3313 Un employé qui perd son emploi en raison d'un changement technologique doit pouvoir occuper tout poste vacant dans le service ou le lieu d'affectation de base où il travaille actuellement, pour lequel il a l'ancienneté et pour lequel il a la formation et les compétences requises pour effectuer le travail qui s'y rapporte.

S'il n'y a pas de poste vacant dans le service ou le lieu d'affectation de base où il est actuellement employé, il aura la possibilité d'occuper tout poste vacant dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du service ou du lieu d'affectation de base précédent, et pour lequel il a la formation et les compétences requises pour effectuer le travail qui s'y rapporte. Cela n'empêche pas l'employé de convoiter un poste vacant en dehors de ce rayon de cinquante (50) kilomètres. S'il n'y a pas de poste vacant, il a le droit de remplacer un employé ayant moins d'ancienneté, conformément aux procédures de mise à pied prévues dans la présente convention.

3314 Lorsque de nouvelles compétences ou des compétences plus avancées que celles des employés concernés deviennent nécessaires pour effectuer le travail, l'employeur offre à ses frais une période de formation pendant laquelle ces employés peuvent acquérir les compétences requises par les nouvelles méthodes de travail. Ces employés ne subissent pas de réduction de leur salaire ni de leur taux de rémunération durant leur formation.

3315

a) Si l'employeur confie des travaux à des sous-traitants ou apporte des changements technologiques qui entraînent le déplacement d'un certain nombre d'employés, il garantit un autre emploi à tous les employés qui ont au moins trois (3) ans d'ancienneté à un poste continu chez lui. Lorsque l'emploi de remplacement est moins bien rémunéré, l'employé continue de percevoir le salaire de sa catégorie professionnelle mieux rémunérée jusqu'à ce que la rémunération de la catégorie moins bien rémunérée dépasse celle de la catégorie mieux rémunérée. L'application de cette disposition est limitée à une période de trois (3) ans à compter de la date à laquelle l'employé accepte un poste dans une catégorie moins bien rémunérée, ou jusqu'à ce que l'échelle salariale du poste moins bien rémunéré atteigne son taux de rémunération, la première éventualité à survenir prévalant.

b) Tout employé ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté à qui l'employeur ne peut offrir un autre poste recevra une indemnité de départ calculée à raison d'une (1) semaine par année de service.

3316 Les superviseurs et autres employés de l'employeur dont les postes ne figurent pas dans une catégorie professionnelle de l'unité de négociation ne doivent pas exercer de façon régulière et récurrente de fonctions et responsabilités déterminées comme relevant exclusivement de l'unité de négociation, sauf en situation de formation, d'urgence ou d'entente mutuelle entre les parties. Les parties ont convenu d'un commun accord que les dispositions du présent article ne remplacent en aucun cas les dispositions de tout protocole d'entente relatif au transfert de service, à la fusion, à l'amalgamation, à la consolidation ou à la mobilité.

3317 Nonobstant l'article 504, les employés mis à pied ou dont le nombre d'heures de travail a été réduit en vertu du paragraphe 3301 et qui ont fait savoir par écrit à l'employeur qu'ils étaient disponibles pour des quarts de travail supplémentaires, ont la priorité sur les employés à temps partiel et occasionnels pour ces quarts, jusqu'à concurrence de l'ÉTP qu'ils avaient avant la mise à pied ou la réduction du nombre d'heures de travail, à la condition qu'ils soient dûment formés, compétents et disposés à effectuer le travail requis.

L'employé profite de cette priorité pour les quarts de travail à doter jusqu'à ce qu'un poste équivalent ou supérieur à son dernier poste en termes d'ÉTP se libère, ou pour la durée prévue à l'alinéa 1003 d), la première éventualité à survenir prévalant.

Si l'employé ne travaille pas pendant la totalité du quart de travail pour quelque raison que ce soit, il est rémunéré pour les heures effectivement travaillées.

Si l'employé accepte les quarts de travail à doter conformément à ce qui précède, les dispositions de la convention collective s'appliquent, sous réserve des modifications suivantes :

- a) Les indemnités de vacances sont calculées conformément au paragraphe 1904 et sont versées au taux en vigueur pour la catégorie professionnelle, selon l'échelon de l'employé avant sa mise à pied, sur chaque chèque de paie, et sont calculées au prorata du nombre d'heures payées au taux régulier;
- b) L'accumulation des crédits de protection du revenu se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Nombre d'heures supplémentaires travaillées par l'employé mis à pied}}{\text{Nombre d'heures à temps plein}} \times \text{Droit d'un employé à temps plein}$$

- c) Advenant le cas où la mise à pied durerait plus longtemps que vingt-six (26) semaines, l'ancienneté se calcule en fonction du nombre d'heures régulières travaillées.
- d) Au lieu d'un congé pour un jour férié, l'employé sera rémunéré conformément à l'article 502. Cette rémunération pour jour férié est calculée sur toutes les heures payées et ajoutée à chaque chèque de paie.
- e) La participation aux régimes d'avantages sociaux est soumise aux dispositions de chaque régime.

f) Toute période pendant laquelle l'employé travaille durant des quarts supplémentaires à doter ou occupe un poste temporaire pendant une mise à pied ne prolonge pas la période de cinq (5) ans mentionnée à l'article 10. Toutefois, un employé mis à pied qui est rappelé pour occuper un poste temporaire conserve son droit d'être rappelé à un poste permanent pendant qu'il occupe le poste temporaire.

3318 L'employeur consent à informer d'avance l'APSM de tout enjeu ayant une grande incidence sur la sécurité d'emploi ou d'importantes conditions de travail des membres de l'unité de négociation.

3319 Le détachement est une mutation temporaire d'un ou de plusieurs employés d'un employeur à un autre employeur, dont les conditions sont à négocier avec l'APSM.

ARTICLE 34 : NON-DISCRIMINATION

3401 Les parties ont convenu de s'abstenir de tout harcèlement, discrimination, ingérence, restriction ou coercition fondés sur les caractéristiques applicables énoncées à l'article 9 du *Code des droits de la personne* du Manitoba.

3402 L'employeur et l'APSM ont convenu qu'aucune forme de harcèlement sexuel ne sera tolérée sur le lieu de travail, et ont également convenu que les deux parties œuvreront de concert à la reconnaissance et au traitement de tels enjeux, le cas échéant. Les situations de harcèlement sexuel seront traitées de façon strictement confidentielle par l'employeur et l'APSM.

3403 Aucune forme de mauvais traitements à l'égard des employés ne sera tolérée sur le lieu de travail. Les parties œuvreront de concert pour reconnaître les mauvais traitements allégués, en faciliter le signalement et résoudre le problème lorsqu'il se présente. Les employés signaleront de tels cas dès que possible. Tout employé qui pense avoir décelé un cas avéré ou possible de mauvais traitements doit signaler cette situation à son superviseur ou au service des ressources humaines, selon le cas. L'employeur informera l'APSM dès que possible après la réception du rapport. On fera tout ce qui est raisonnablement possible pour corriger la situation à la satisfaction mutuelle des parties. Les cas de mauvais traitements sont traités de façon confidentielle par l'employeur, l'APSM et les employés.

ARTICLE 35 – REPRÉSENTATIVITÉ DE L’EFFECTIF

3501 Au Manitoba, nous offrons les services de santé dans des installations situées sur les terres ancestrales des Premières Nations et des Inuits, ainsi que sur la terre natale de la Nation métisse. Les offices régionaux de la santé du Manitoba respectent le fait que des traités ont été conclus avec les Premières Nations sur ces territoires, et s’engagent à poursuivre leur collaboration en partenariat avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits, dans un esprit de réconciliation.

3502 L’APSM et l’employeur ont convenu de l’objectif d’atteindre une main-d’œuvre représentative des Premières Nations, des Métis et des Inuits (autochtones) qui sont considérablement sous-représentés dans le secteur de la santé. Des mesures supplémentaires sont nécessaires pour promouvoir et faciliter l’emploi des personnes autochtones dans les professions de tous les paliers du secteur de la santé. Les parties collaboreront à la réalisation de ce qui suit :

1. L’élaboration de projets et de programmes stratégiques qui permettront ce qui suit :
 - Favoriser le respect mutuel, la confiance, l’équité, la communication ouverte et la compréhension.

- Axer nos efforts sur le recrutement, la formation et le perfectionnement professionnel du personnel autochtone.
- Recenser les obstacles sur le lieu de travail qui peuvent décourager ou empêcher le personnel autochtone d'entrer et de rester sur le marché du travail.
- Favoriser la réconciliation dans les relations interraciales et interculturelles.
- Promouvoir l'élimination du racisme envers les Autochtones dans le réseau de la santé.

b) Promouvoir et faire connaître les projets visant à encourager, faciliter et soutenir l'acquisition d'une main-d'œuvre représentative.

3503 L'employeur offrira des possibilités de formation à l'intention de tous les employés, afin de promouvoir la sensibilisation à la diversité culturelle, notamment à la culture autochtone. Il s'agira notamment d'améliorer l'orientation des nouveaux employés de façon à promouvoir la sensibilisation aux réalités culturelles en mettant l'accent sur les peuples autochtones. Une formation à la lutte contre le racisme sera proposée. L'APSM encouragera ses membres à participer à ces entreprises.

3504 Vérité et réconciliation

Les parties ont convenu d'œuvrer de concert à la recherche de façons constructives de mettre en application les appels à l'action décrits par la Commission de vérité et de réconciliation du Canada (juin 2015) qui sont pertinents pour la santé et les soins de santé, y compris la sensibilisation à la diversité culturelle, l'amélioration des résultats en matière de santé, le soutien des services de santé adaptés à la réalité culturelle et l'augmentation du nombre d'employés autochtones dans le réseau de la santé.

ARTICLE 36 – ÉVALUATION DU RENDEMENT

3601 Les lignes directrices suivantes s'appliquent aux évaluations du rendement :

- a) L'évaluation du rendement se fait par écrit et fait l'objet d'une discussion avec l'employé.
- b) L'employé signe l'évaluation de son rendement à seule fin d'indiquer qu'il en a pris connaissance.
- c) L'employé a le droit de formuler des commentaires à joindre à l'évaluation.
- d) L'employé se voit remettre un exemplaire de l'évaluation de son rendement.

- 3602 Si l'employé estime que l'évaluation ou le rapport est inexact, injuste ou déraisonnable, il peut également déposer un grief en vue d'en obtenir la correction ou l'élimination de son dossier.

ARTICLE 37 – AVIS DE CESSATION D'EMPLOI

- 3701 L'employé peut mettre fin à son emploi volontairement en présentant un préavis par écrit au moins quatre (4) semaines avant son départ, sans compter toute vacance payée due.
- 3702 L'emploi peut prendre fin avec un préavis plus court ou sans préavis dans les cas suivants :
- a) après une entente mutuelle entre l'employeur et l'employé;
 - b) si l'employé est encore en période d'essai;
 - c) si l'employé est congédié pour un motif valable.
- 3703 Si l'employé en fait la demande, l'employeur lui remettra une lettre de confirmation d'emploi.
- 3704 L'employé accepte de rendre tout l'équipement, les clés, les pièces d'identité, les uniformes et autres articles appartenant à l'employeur au moment de la cessation d'emploi.
- 3705 L'employé a droit au paiement de tous ses salaires, de ses vacances et autres prestations lors du prochain traitement de la paie consécutif à la cessation d'emploi ou à son décès.

ARTICLE 38 : COMITÉS

3801 Comités de consultation patronale-syndicale

L'employeur maintiendra en place un ou des comités de consultation patronale-syndicale avec une représentation égale de l'employeur et des employés. Ces comités se réunissent à la demande de l'une ou l'autre des parties, sous réserve d'un préavis de dix (10) jours civils, en vue de discuter des enjeux qui préoccupent l'une ou l'autre des parties. Les parties coprésident ces comités et président les réunions en alternance.

3802 Les comités sont de nature consultative et ne remplacent pas les réunions du personnel ou les voies de communication habituelles.

3803 Les employés nommés par l'APSM pour assister en dehors de leur horaire aux réunions de tout autre comité mixte créé par une entente mutuelle entre l'APSM et l'employeur, pour lesquels l'APSM doit nommer des représentants se voient accorder au moins une (1) heure de rémunération de base ou un congé équivalent pour assister à une réunion en dehors de leur horaire ou calendrier de travail.

3804 Comité d'hygiène et sécurité du travail

Le comité d'hygiène et sécurité du travail comprend des représentants de l'APSM, en vertu de la loi, dans le dessein d'assurer la santé et la sécurité sur le lieu de travail et de déterminer les risques en matière de santé et de sécurité.

Ce comité peut assumer entre autres les tâches suivantes :

- a) la réception, l'examen et le traitement des préoccupations et des plaintes relatives à la sécurité et la santé des travailleurs;
- b) la participation à la détermination des risques pour la sécurité ou la santé des travailleurs ou d'autres personnes, découlant des activités sur le lieu de travail ou liés à ces activités;
- c) l'élaboration et la promotion de mesures visant à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes sur le lieu de travail, et la vérification de l'efficacité de ces mesures;
- d) la collaboration avec le service d'hygiène du travail, si l'employeur en a mis un en place;
- e) la collaboration avec un agent d'hygiène et de sécurité qui exerce ses fonctions en vertu de la loi ou des règlements y afférents;
- f) l'élaboration et la promotion de programmes de formation et d'information sur l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail;

- g) la tenue de dossiers relatifs à la réception et au traitement des préoccupations et des plaintes et la participation à d'autres affaires relatives aux fonctions du comité;
- h) d'autres devoirs qui pourraient figurer dans la réglementation de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail.

3805 Les employés nommés par l'APSM se voient garantir au moins une (1) heure de rémunération de base ou un congé équivalent pour assister en dehors de leur calendrier ou horaire de travail aux réunions d'un comité d'hygiène et sécurité du travail, ou remplir d'autres devoirs du comité d'hygiène et sécurité du travail précisés dans la réglementation.

Conformément à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, un membre du comité d'hygiène et sécurité du travail a le droit de s'absenter de son travail habituel pour s'acquitter des tâches qui lui incombent en tant que membre de ce comité, en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et des règlements y afférents. Le membre reçoit sa prime ou sa rémunération régulière de l'employeur, selon le cas, pour tout le temps qu'il a consacré à l'exécution des tâches qui lui ont été confiées par le comité ou par l'employeur à titre de membre du comité.

3806 Les parties ont convenu d'avoir recours au comité de consultation patronale-syndicale existant pour discuter des enjeux suivants, entre autres, de les étudier et de faire des recommandations :

- a) recrutement et maintien en poste de l'effectif;
- b) formation, recyclage et perfectionnement professionnel;
- c) administration des programmes;
- d) efficacité de l'utilisation des fournitures et de l'appareillage;
- e) application du programme et mise en œuvre d'un nouveau programme;
- f) communications régulières;
- g) enjeux relatifs à l'exercice de professions;

- h) enrichissement des tâches;
- i) orientation;
- j) sécurité du lieu de travail;
- k) problèmes irrésolus au chapitre de la charge de travail, de la dotation en personnel ou de l'horaire des quarts de travail.

Le personnel de l'APSM a le droit de siéger aux réunions aux côtés de la délégation des employés. Il faut dresser un procès-verbal des réunions et le distribuer aux membres.

Les parties conviennent en outre que le comité peut demander l'aide d'autres ressources comme le personnel du service des finances ou les représentants d'autres agences ou organismes lorsqu'il s'agit de régler des enjeux.

3807 S'il en fait la demande, un employé qui siège au comité d'hygiène et sécurité du travail se voit accorder un congé d'études rémunéré en vertu du paragraphe 44 (1) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*.

3808 La détermination de la taille du comité tient compte des facteurs suivants :

- i) le nombre d'employés sur le lieu de travail;
- ii) le type de travail effectué sur le lieu de travail et le degré de risque encouru;
- iii) la complexité des activités sur le lieu de travail, ainsi que la taille, l'emplacement et la nature du lieu de travail.

3809 Chacune des deux parties nomme ses représentants. Les employés nommés par l'APSM pour assister en dehors de leur horaire aux réunions de tout autre comité mixte créé par une entente mutuelle entre l'APSM et l'employeur, pour lesquels l'APSM doit nommer des représentants se voient accorder au moins une (1) heure de rémunération de base ou un congé équivalent.

ARTICLE 39 : EMPLOI PARTAGÉ

3901 Il se peut que deux (2) employés postulent à un poste affiché dans le dessein de le partager. La décision de permettre à deux (2) employés de partager un poste n'appartient qu'à l'employeur, lequel tiendra compte des besoins de la région.

- a) Les deux employés se verront accorder le statut d'employé à temps partiel et profiteront des avantages sociaux prévus par la convention collective.
- b) Si l'un de deux employés qui partagent un poste est absent (congé de maladie, vacances, congé autorisé, etc.), l'autre peut être tenu d'assumer ses quarts de travail.
- c) Si l'un de deux employés qui partagent un poste démissionne et que l'employeur décide de permettre que ce poste reste un poste partagé, le poste sera affiché avec la mention suivante sur l'offre d'emploi :

« Ce poste est actuellement occupé par deux (2) employés à temps partiel. L'employé restant souhaite continuer d'occuper sa portion du poste et sera autorisé à le faire si un autre employé est prêt à occuper l'autre portion du poste. Si vous souhaitez poser votre candidature pour la portion vacante de ce poste, veuillez postuler de la façon habituelle tout en précisant ce fait. ».

- d) Si un autre employé accepte de partager le poste, l'employé restant restera dans le poste partagé.
- e) Si l'employeur décide de ne plus laisser partager ce poste, ou si aucun employé n'est disposé à partager le poste avec l'employé restant, le poste affiché sera proposé à l'employé restant.
- f) Si l'employé restant refuse cette proposition, on peut l'offrir au candidat qui convient le mieux pour ce poste.

L'employé restant se verra alors proposer tout poste à temps partiel pour lequel il est dûment formé et qui est actuellement vacant, mais, si aucun poste de ce type n'est vacant, on appliquera l'article 33.

ARTICLE 40 : DURÉE DE LA CONVENTION ET DATE DE RATIFICATION

- 4001 La présente convention et toutes ses dispositions entrent en vigueur le 1^{er} avril 2018, sauf disposition contraire.

Les parties ont convenu qu'en raison de la complexité de la *Loi sur la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé* et du nombre de membres nouvellement agréés et acquis, des différends pourraient survenir concernant l'application du présent article. Les parties reconnaissent que le présent article n'a pas pour objet de conférer rétroactivement aux membres nouvellement agréés ou acquis des avantages ou des droits auxquels ils n'avaient pas droit auparavant, à moins d'en avoir convenu autrement d'un commun accord.

- 4002 La présente convention restera pleinement en vigueur jusqu'au 31 mars 2024 et, par la suite, jusqu'à ce qu'une convention collective révisée soit signée ou que la présente convention soit résiliée par un préavis écrit de deux (2) semaines par l'une ou l'autre des parties.
- 4003 La présente convention peut être modifiée pendant qu'elle est en vigueur par une entente mutuelle à cet effet.
- 4004 Si l'une des parties à la présente convention souhaite modifier ou résilier la convention, ou négocier une nouvelle convention, elle doit aviser l'autre partie par écrit de son intention, au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours et au moins trente (30) jours avant la date d'expiration de la présente convention.
- 4005 S'il n'y a pas eu de préavis prévu au paragraphe 4004 au plus tard trente (30) jours avant la date d'expiration de l'entente, celle-ci sera renouvelée sans changement pour une nouvelle période d'un (1) an.
- 4006 La ratification de la présente convention collective a eu lieu le 14 juillet 2023.
- 4007 Les augmentations salariales générales rétroactives et les ajustements au marché établis avant la ratification, y compris la prime à la signature, doivent être versés au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours civils après la date de ratification ou, dans le cas des employés qui ont volontairement quitté leur emploi, au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours civils après la réception par l'employeur de leur demande écrite de paiement. Ces ajustements rétroactifs sont versés sur un compte à part.

En vertu du paragraphe ci-dessus, les paiements sont effectués comme suit :

- a) aux employés à temps plein, à temps partiel, temporaires et occasionnels qui sont visés par la présente convention;
- b) sur demande écrite au plus tard soixante (60) jours après la ratification, aux employés qui ont démissionné ou pris leur retraite;
- c) sur demande écrite au plus tard soixante (60) jours après la ratification, à la succession des employés décédés.

4008 L'employeur s'engage à faire tous les efforts raisonnables pour s'assurer de ce qui suit :

Tout ajustement rétroactif de salaire et d'avantages sociaux non payé sera appliqué et versé au plus tard cent vingt (120) jours civils après la date de ratification. Ces ajustements rétroactifs sont versés sur un compte à part.

À défaut de respecter cet engagement, les parties soumettront la question à un arbitrage accéléré, afin de déterminer la solution appropriée.

ARTICLE 41 : TROP-PERÇUS ET MOINS-PERÇUS

4101 Trop-perçus

L'employeur ne peut pas effectuer de déductions sur les salaires à moins d'y être autorisé par une loi, une ordonnance du tribunal, une décision d'arbitrage, la présente convention ou l'APSM, ou dans le dessein de corriger une erreur du type trop-perçu commise de bonne foi. Lorsqu'une erreur a été commise de bonne foi, l'employeur a le droit de recouvrer tout trop-perçu pendant une période maximale de douze (12) mois à compter de la date de la découverte du trop-perçu, à la condition de respecter ce qui suit :

- a) Une fois l'erreur découverte, l'employeur fait parvenir un avis à l'employé concerné et à l'APSM, accompagné d'une explication détaillée de l'erreur, au plus tard vingt (20) jours ouvrables après la découverte de l'erreur. Si le trop-perçu concerne un groupe d'au moins dix (10) employés, le délai mentionné ci-dessus peut être prolongé si les parties en conviennent, dans lequel cas, on ne peut refuser de demandes de prolongation sans raison valable.

Les employés ont le droit de demander une réunion avec l'employeur et l'APSM, afin de discuter de la validité du trop-perçu et de son recouvrement proposé.

- b) Le mode de recouvrement proposé est aussi juste et raisonnable que possible.
- c) Le recouvrement proposé s'effectue sur une période d'une durée au moins égale à la période au cours de laquelle le trop-perçu est survenu, à moins que l'employeur et l'employé n'en conviennent autrement.

Si l'employé prend sa retraite ou quitte son emploi avant que l'employeur ait pu recouvrer la totalité du trop-perçu aux termes du présent article, l'employeur a le droit de procéder à un recouvrement complet au moment du départ à la retraite ou de la cessation d'emploi de cet employé, et de réduire en conséquence tout paiement qui pourrait être dû à cet employé, afin de recouvrer le trop-perçu.

4102 Le terme « moins-perçu » s'applique entre autres à toute déduction légale ou tout autre montant à déduire du salaire de l'employé avec son consentement, qui n'avait pas été déduit par l'employeur par suite d'une erreur de bonne foi de la part de l'employeur.

Il est entendu que lorsque l'employeur effectue une retenue sur le salaire d'un employé consentant, ou est tenu de le faire, c'est l'employeur qui doit veiller à effectuer ces retenues de façon appropriée et conformément aux conditions nécessaires à ces remises. Lorsque l'employeur n'a pas effectué ces retenues tel que requis et qu'en conséquence, l'employé s'est vu refuser l'accès à un avantage dont il aurait profité si la remise avait été faite, l'APSM, au nom de l'employé, est en droit d'appliquer la procédure de règlement des griefs pour demander une réparation appropriée pour toutes les pertes subies. Il faut avoir épuisé toutes les procédures d'appel prévues par le régime applicable avant de déposer un grief dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. La compétence d'un arbitre nommé dans le cadre de la procédure de règlement des griefs pour interpréter et appliquer tout régime de prestations applicable est limitée à l'application de la présente disposition.

Tous les moins-perçus sont considérés comme des créances à déduire du salaire de l'employé dès que l'employeur s'en aperçoit.

La déduction sera effectuée de façon juste et raisonnable après l'envoi d'un avis à l'employé et en tenant compte du montant à percevoir et de l'objet du moins-perçu.

Lorsqu'une erreur a été commise de bonne foi, l'employeur a le droit de recouvrer tout moins-perçu, pour une période maximale de douze (12) mois à compter de la date de la découverte.

Signature apposée le 29^e jour d'avril
2024



Jason Linklater, président



Brenda Rowan, PHLRS

Jodi Willis, PHLRS

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'APSM

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 1

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

**OBJET : _____ DISPOSITION FAVORABLE PAR RAPPORT
À LA LÉGISLATION PROVINCIALE SUR LA RÉDUCTION DES
SALAIRES ET DU NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL**

L'employeur n'exercera aucun droit issu d'une législation qui lui permettrait de réduire unilatéralement les salaires précisés dans la présente convention collective ou le nombre d'heures de travail précisé à l'article 12, et ce, pendant toute la durée de la présente convention collective.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 2

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE L'ANNEXE A

Les parties ont convenu de conserver l'actuelle annexe A de la convention collective (Annexe A – Catégories professionnelles) et de revoir la pertinence de son contenu dans le cadre de la mise en œuvre de la (nouvelle) structure de classification des professions paramédicales.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 3

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : RAPPELS AU TRAVAIL ET PÉRIODES DE REPOS

Les parties reconnaissent la nécessité de se pencher sur les préoccupations relatives aux répercussions des gardes et des rappels au travail sur la santé et la sécurité de l'employé, et de rechercher des mesures possibles d'atténuation et de réparation des conséquences, y compris, entre autres, l'adoption possible d'un langage sur le nombre insuffisant d'heures de repos.

Par conséquent, les parties ont convenu de créer un comité sur les rappels au travail et les périodes de repos, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur, de l'association des professionnels de la santé du Manitoba (APSM) et de ses membres. Ce comité comptera un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'association des professionnels de la santé du Manitoba et employés, ce nombre étant fixé d'un commun accord.

L'employeur et l'APSM prennent chacun en charge les salaires et les coûts associés de leurs membres du comité. D'autres personnes peuvent être invitées à participer si les deux parties en conviennent mutuellement.

Le comité se réunit aussi souvent que les parties en conviennent mutuellement et commence à se réunir au plus tard cent vingt (120) jours après la ratification.

Le comité détermine ses propres procédures, y compris les circonstances dans lesquelles des personnes, dont des employés, peuvent être invitées à soumettre de l'information à l'étude du comité.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 4

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

**OBJET : COMPLEXITÉ DES NÉGOCIATIONS EN VERTU
DE LA LOI SUR LA RESTRUCTURATION DES UNITÉS DE
NÉGOCIATION DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ**

ATTENDU QUE les parties ont mené des négociations collectives aux fins des conventions collectives pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2024, consécutivement à l'adoption de la *Loi sur la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé (LRUNSS)*; et

ATTENDU QUE les négociations ont été particulières et complexes en raison de la consolidation de nombreuses conventions collectives distinctes en une (1) seule convention collective pour chacune des trois (3) associations d'employeurs; et

ATTENDU QUE les parties reconnaissent la possibilité que, dans les circonstances, elles aient omis par inadvertance de négocier une ou plusieurs dispositions d'une convention antérieure dans les conventions collectives pour 2018-2024; et

ATTENDU QUE les parties souhaitent convenir d'une procédure d'examen d'autres modifications à apporter à une ou plusieurs conventions collectives advenant le cas où une ou plusieurs dispositions ont été omises dans la procédure de négociation; et

ATTENDU QUE le présent protocole n'a pas pour objectif de permettre à l'une ou l'autre des parties de demander la modification des dispositions d'une convention collective qui ont fait l'objet de négociations collectives;

EN CONSÉQUENCE, les parties ont convenu de ce qui suit relativement aux conventions collectives de 2018 à 2024 :

1. Advenant le cas où l'une des parties découvrirait une ou plusieurs dispositions de la convention collective qui ont été omises par inadvertance de la procédure de négociation collective pour les conventions collectives de 2018 à 2024, elle doit aviser l'autre partie des dispositions omises et des raisons pour lesquelles il faudrait les ajouter à la ou aux conventions collectives de 2018 à 2024, à titre de modification de mi-parcours.
2. Il est convenu que l'avis mentionné au paragraphe n° 1 ne constitue pas une notification de négociation d'une ou de plusieurs dispositions précises aux termes du paragraphe 61 (3) de la *Loi sur les relations du travail*.
3. À moins que les parties ne conviennent dès le départ d'une modification à mi-parcours, l'enjeu sera renvoyé au comité d'uniformisation, qui se réunira rapidement pour examiner s'il y a lieu de recommander une modification d'une ou des conventions collectives pour 2018 à 2024. Les deux parties ont convenu de faire tout ce qui est raisonnablement possible pour que le comité d'uniformisation puisse discuter de l'enjeu et le comprendre rapidement.

4. Toute recommandation du comité de normalisation visant à modifier de bonne foi la ou les conventions collectives à mi-parcours sera renvoyée au directeur général des services provinciaux de relations du travail dans le domaine de la santé (PHLRS en anglais) et au directeur général de l'association des professionnels de la santé du Manitoba (APSM dans le présent document ou MAHCP en anglais).

5. Tout protocole ou lettre d'entente ne faisant pas partie d'une convention collective qui est porté à l'attention des parties après les négociations, et pendant la durée de la convention collective, sera pris en compte de façon distincte et fera l'objet d'un examen par le service juridique.
6. Les parties reconnaissent que là où la MAHCP (l'Association des professionnels de la santé du Manitoba ou APSM) est devenue le syndicat-successeur pour une convention collective dont la durée n'est pas de 2014 à 2018, celle-ci est visée par le présent protocole.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 5

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : SÉCURITÉ D'EMPLOI

ATTENDU QUE l'employeur se soucie de la sécurité d'emploi de ses employés; et

ATTENDU QUE l'APSM se soucie de la sécurité d'emploi de ses employés; et

ATTENDU QUE les efforts de réforme des soins de santé se poursuivent dans la province du Manitoba; et

ATTENDU QU'il pourrait s'avérer nécessaire d'examiner la prestation des soins dans l'établissement ou chez l'employeur; et

ATTENDU QU'il pourrait s'avérer nécessaire d'examiner l'effectif actuel visé par les dispositions de la convention collective;

1. S'il souhaite procéder à une modification quelconque de la prestation des soins de santé ou de l'effectif actuel visé par les dispositions de la présente convention collective, il incombe à l'employeur d'en aviser l'APSM par écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours d'avance.

2. S'il s'avère nécessaire de réduire l'effectif, toutes les solutions pertinentes pour assurer la sécurité d'emploi des employés feront l'objet d'un examen et de discussions entre l'employeur et l'APSM, au plus tard vingt (20) jours après le délai susmentionné.
3. L'employeur et l'APSM ont convenu de se réunir au plus tard cinq (5) jours après le délai susmentionné, en vue de mettre au point la démarche de réduction prévue.
4. Dans la mesure du possible, l'employeur procédera à ces réductions en tirant profit des départs naturels.
5. Conformément à l'engagement de l'employeur de veiller à ce que tout employé touché conserve son emploi chez l'employeur, et lorsque les réductions ne peuvent s'effectuer en tirant profit des départs naturels, l'employeur fera tout en son pouvoir pour réaffecter le ou les employés touchés à un poste équivalent au sein de l'établissement ou de la région. Les dispositions de la convention collective relatives aux mises à pied et aux rappels au travail s'appliquent lorsque la réaffectation est impossible.
6. Advenant la concrétisation du paragraphe n° 5 ci-dessus ou en cas de fermeture d'une installation, d'un programme, d'un établissement ou de l'employeur, et conjointement avec le paragraphe n° 7 ci-dessous, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour obtenir les fonds nécessaires au recyclage et à la réaffectation des employés.
7. L'employeur coopérera également avec d'autres employeurs, avec les services provinciaux de relations du travail dans le secteur de la santé ou le gouvernement du Manitoba, en vue de participer à une mise en œuvre de plus grande envergure du recyclage et de la réaffectation du personnel, si possible.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 6

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : RÉGIME DE CONGÉ D'ÉTUDES À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Les parties aux présentes ont convenu que les modalités suivantes s'appliquent à la mise en œuvre et à l'application du régime de congé d'études à traitement différé (RCÉTD) :

1. que le RCÉTD fasse l'objet d'une révision par l'employeur et l'APSM trente (30) mois après sa date de mise en œuvre, puis tous les vingt-quatre (24) mois;
2. que le RCÉTD soit autonome et que la participation de l'employeur n'entraîne pas de dépense supplémentaire pour lui;
3. que le RCÉTD soit conforme en tous points aux directives de Revenu Canada;
4. que l'APSM dégage l'employeur de toute responsabilité à l'égard de toute demande de règlement de la part de participants au RCÉTD qui pourrait résulter du non-

versement de sommes perçues en vertu du régime ou de tout manque de fonds à verser de temps à autre à l'un des participants au régime. Il est convenu que le versement de tous les montants au régime, en fiducie, doit se faire immédiatement après chaque jour de paie au fiduciaire du régime.

Cadre de référence du RCÉTD

Admissibilité : Tout employé, à l'exception des employés occasionnels, visé par la convention collective entre l'employeur et l'APSM peut demander à participer au RCÉTD après avoir terminé sa période d'essai, conformément à la convention collective. Il est expressément entendu que la participation au RCÉTD ne constitue pas un engagement de la part de l'employeur quant à une future autorisation de congé.

Régime : La mise en œuvre d'un RCÉTD ne vise qu'à fournir un mode de rémunération à ses participants pendant leur congé officiel d'études d'une durée supérieure à six (6) mois.

Formulaire d'inscription et de cotisation :

1. En remplissant le formulaire d'inscription, le participant doit y inscrire le montant de ses gains à différer et à verser par l'employeur au régime, en fiducie. Ce montant doit être d'au moins cinq pour cent (5 %) et d'au plus trente pour cent (30 %) du salaire brut normal au moment de la demande. Le montant par quinzaine est arrondi au dollar supérieur.
2. Il est possible de modifier le montant différé en fiducie une fois par année (à la date fixée par l'employeur).
3. Le participant doit inscrire sur le formulaire d'inscription la date à laquelle il prévoit demander un congé en vertu du cadre de référence du régime.
4. Le participant doit tenir son employeur informé de ses projets relatifs au programme de formation, afin d'aider l'employeur à prendre les mesures qui s'imposent en prévision de son absence éventuelle.

Congé autorisé

1. L'employeur et l'APSM ont convenu que, aux fins du RCÉTD et conformément aux dispositions de la convention collective relatives à une demande de congé autorisé, la demande de congé d'études doit se faire au moins deux (2) mois avant le premier jour du congé demandé par le participant.
2. Une demande de congé d'études dans le cadre du RCÉTD doit comprendre la description et la durée du programme d'études que l'employé a l'intention de suivre, de même que le nom de l'établissement qui l'offre.
3. Chaque demande de congé d'études dans le cadre du RCÉTD sera examinée au cas par cas et ne pourra être refusée sans motif valable.
4. Si plusieurs participants demandent un congé autorisé dans le cadre du RCÉTD pour une partie ou la totalité de la même période, et que le congé demandé ne peut être accordé qu'à un seul participant, l'ancienneté telle que définie dans la convention collective sera le facteur déterminant pour décider quel participant obtiendra le congé.
5. Un participant qui a obtenu une autorisation de congé et opte volontairement pour une mutation ou une promotion à un autre poste peut prendre le congé accordé, sous réserve des besoins de fonctionnement du nouveau lieu de travail.
6. Si le congé d'études du participant lui permet d'acquérir les compétences pour occuper un autre poste dans une catégorie professionnelle visée par la convention collective, il est entendu que le participant ne sera affecté à ce poste qu'après avoir postulé avec succès à un poste vacant dans cette catégorie professionnelle.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 7

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : PROCÉDURE D'ÉTUDE DES GRIEFS

Cette procédure sert à créer une relation harmonieuse visant à résoudre rapidement les griefs de façon économique.

À cette fin, les parties s'engagent à appliquer la procédure suivante après avoir mutuellement convenu de son caractère approprié.

Si l'une des parties déclare qu'il ne serait pas approprié d'avoir recours à cette procédure, mais avant d'écarter cette option, le directeur général de l'association des professionnels de la santé du Manitoba (MAHCP en anglais ou l'APSM dans le présent document) et le directeur général des services provinciaux de relations du travail dans le domaine de la santé (PHLRS en anglais) examinent la question et échangent les positions des parties.

Les parties ont convenu de l'application des modalités suivantes à la mise en œuvre et à l'application de la procédure d'étude des griefs :

Première partie – GÉNÉRALITÉS

1. Il est entendu que cette procédure et la nomination de l'enquêteur du grief vont de pair avec la présente convention collective et sont assujetties aux modalités de la convention.
2. L'enquêteur du grief est une personne autorisée conjointement par la MAHCP (APSM dans le présent document) et des représentants de l'association d'employeurs, soit les services provinciaux de relations du travail dans le domaine de la santé (PHLRS en anglais). Les modalités de nomination de l'enquêteur du grief sont énoncées dans un document distinct issu d'une discussion entre l'APSM, PHLRS et l'enquêteur du grief.
3. Il est reconnu que l'étude d'un grief est une procédure obligatoire et que chaque partie peut demander l'étude d'un grief.

Dans le cours normal des choses, les parties demandent l'étude d'un grief lorsqu'elles ne parviennent pas à trouver une solution dans le cadre de la procédure même de règlement des griefs.

Toutefois, si les délais de la procédure de règlement des griefs n'ont pas été prolongés d'un commun accord entre les parties, et qu'une réunion de règlement du grief n'a pas lieu comme prévu en raison d'une annulation ou d'une demande de report formulée par l'APSM ou l'employeur, le directeur général de l'association des professionnels de la santé du Manitoba (APSM dans le présent document) et le directeur général des services provinciaux de relations du travail dans le domaine de la santé (PHLRS en anglais) doivent être informés de l'annulation de la réunion.

Le directeur général et le directeur examinent la question et

déterminent conjointement s'il y a lieu de tenter une nouvelle fois de tenir une réunion de règlement du grief ou s'il est raisonnable de supposer que le grief est rejeté, que la suite de la procédure de règlement des griefs sera contournée et que le grief sera soumis directement à l'enquêteur des griefs.

4. L'enquêteur des griefs mène une enquête sur chaque grief qu'on lui a conjointement soumis. On s'attend généralement à ce qu'une audition soit nécessaire dans le cadre d'une enquête de ce type. Au plus tard sept (7) jours après la soumission d'un grief, l'enquêteur des griefs fixe une audience qui doit se tenir au plus tard trente (30) jours après la soumission du grief. L'enquêteur des griefs est habilité à assumer son rôle de la façon qu'il juge la plus efficace compte tenu des circonstances propres à chaque cas. Le rôle de l'enquêteur des griefs consiste généralement à procéder à ce qui suit :
 - a) une enquête sur chaque grief conjointement soumis;
 - b) la formulation d'une définition des enjeux du conflit;
 - c) la formulation d'une opinion sur une résolution appropriée du conflit.

Si la réunion d'étude du grief n'a pas eu lieu comme prévu en raison d'une annulation ou d'une demande de report formulée par l'APSM ou l'employeur, l'enquêteur des griefs doit en informer le directeur général de l'association des professionnels de la santé du Manitoba (APSM dans le présent document) et le directeur général des services provinciaux de relations du travail dans le domaine de la santé (PHLRS en anglais).

Le directeur général et le directeur examinent la question et déterminent conjointement s'il faut organiser une autre réunion d'étude du grief ou si la question sera simplement renvoyée à l'arbitrage.

5. L'enquêteur des griefs est tenu de formuler verbalement son opinion à la fin de l'audition et de la présenter brièvement par écrit à chacune des parties au plus tard sept (7) jours civils après l'audition. S'il n'y a pas d'audition, l'enquêteur des griefs est censé formuler son opinion par écrit au plus tard sept (7) jours civils après la fin de son enquête.
6. Il est entendu que l'opinion de l'enquêteur des griefs est de nature consultative et ne lie aucune des parties. Il est entendu que lorsque les parties conviennent de se conformer à l'avis de l'enquêteur, elles le font sans précédent ni préjudice.

Si l'une des parties ou les deux décident de ne pas accepter l'opinion de l'enquêteur des griefs, elles doivent présenter à celui-ci et à l'autre partie, par écrit, une explication des raisons qui justifient leur refus, et ce, au plus tard sept (7) jours civils après avoir reçu la formulation par écrit de l'opinion de l'enquêteur des griefs. Ces raisons ne sont pas admissibles à toute future audition d'arbitrage ou procédure d'étude du grief. Si l'une des parties ou les deux refusent l'opinion de l'enquêteur, il leur reste la possibilité de recourir à la procédure d'arbitrage prévue par la convention collective.

7. Les parties préparent conjointement des lignes directrices pour aider l'enquêteur des griefs à répondre aux attentes des parties. Ces lignes directrices peuvent être modifiées de temps à autre pendant la durée de la convention collective si les circonstances le justifient et si les parties en conviennent. Les parties se réunissent à l'échelle provinciale par l'intermédiaire de représentants du personnel de l'association des professionnels de la santé du Manitoba (APSM dans le présent document) et des services provinciaux de relations du travail dans le domaine de la santé (PHLRS en anglais) à la demande de l'un ou l'autre de ces deux organismes, mais au moins tous les six mois, afin d'examiner le fonctionnement et l'application de la procédure d'étude des griefs.
8. Rien n'empêche les parties de résoudre un grief par une entente mutuelle quelconque conclue avant, pendant ou après son renvoi à la procédure d'étude des griefs.
9. Il est expressément entendu que la procédure d'étude des griefs vise à offrir une alternative rentable, informelle et rapide à l'arbitrage conventionnel.

Deuxième partie – PRÉSENTATION D'UN GRIEF

1. Dans tous les cas, la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective continue de s'appliquer. Toutefois, lorsque la procédure de règlement des griefs a été épuisée et qu'une partie dispose d'un certain délai pour soumettre l'affaire à l'arbitrage, cette partie peut choisir, dans ce délai, d'aviser l'autre partie par écrit de son désir de soumettre l'affaire à la procédure d'étude des griefs. Lorsqu'une telle demande est faite, les délais mentionnés dans la procédure de règlement des griefs sont temporairement suspendus jusqu'à ce qu'il se produise ce qui suit :
 - a) l'autre partie informe la partie qui a fait la demande qu'elle n'accepte pas de soumettre l'affaire à la procédure d'étude des griefs; ou
 - b) quatorze (14) jours civils se sont écoulés à compter de la date à laquelle la demande a été faite sans que l'autre partie n'ait pas répondu; ou
 - c) quatorze (14) jours civils se sont écoulés à compter de la date à laquelle l'enquêteur des griefs a présenté son opinion par écrit.

Si l'un ou l'autre des alinéas a), b) ou c) ci-dessus se matérialise, les délais pour soumettre l'affaire à l'arbitrage débutent comme si la procédure de règlement des griefs était parvenue à terme à cette date.

Troisième partie – AUDITIONS

1. Les auditions se déroulent habituellement dans les locaux de l'établissement d'où provient le grief, toutefois, avec le consentement des deux parties l'enquêteur des griefs peut

choisir un lieu plus approprié dans les cas où il entendra plusieurs griefs provenant de différents établissements dans le cadre d'une même audition.

2. Les parties ont convenu de ne pas être représentées par un avocat à toute audition d'étude d'un grief. À l'audition, la présence est limitée à au plus quatre (4) employés de l'unité de négociation ou de l'APSM, ou de l'une et l'autre, et à quatre (4) représentants de l'employeur ou des services des relations du travail, ou de l'un et l'autre. Cette disposition n'empêche pas l'enquêteur des griefs de demander la présence de toute autre personne susceptible de contribuer à clarifier l'enjeu du conflit.
3. Les parties ont convenu de fournir à l'enquêteur un exposé des faits préparé conjointement dans le dessein de réduire la portée de tout litige et de réduire au minimum le besoin de présenter des preuves par l'intervention de témoins. Par son étude, l'enquêteur des griefs peut déterminer des faits supplémentaires pertinents pour la résolution du conflit, et en informer les parties.
4. Les auditions se déroulent de façon informelle, mais l'enquêteur des griefs mène les auditions d'une façon qu'elle juge efficace. Les témoins ne témoignent pas sous serment, mais l'enquêteur des griefs peut intervenir pour tenter de résoudre une situation de preuves contradictoires.

Quatrième partie – LIGNES DIRECTRICES À L'INTENTION DE L'ENQUÊTEUR DES GRIEFS

1. L'enquêteur des griefs est censé assumer son rôle pendant toute la durée de la convention collective.
2. Une fois nommé, l'enquêteur des griefs ne peut pas agir au

nom de l'une des parties, que ce soit à titre d'avocat ou de représentant, lors d'une procédure conventionnelle d'arbitrage. Il peut agir en tant qu'arbitre unique ou président d'une commission d'arbitrage saisie d'un conflit impliquant l'une des parties ou les deux, sauf s'il s'agit d'un conflit qui lui a déjà été soumis en sa qualité d'enquêteur des griefs.

3. Bien qu'on ne s'attende pas à ce que la formulation par écrit de l'opinion de l'enquêteur des griefs soit aussi détaillée que la sentence d'un arbitre, les parties s'attendent à ce que l'opinion soit rédigée sous la forme d'une déclaration concise du raisonnement suivi pour aboutir aux conclusions. On ne s'attend pas à un examen détaillé des positions des parties ni de la jurisprudence arbitrale, pas plus qu'à un rappel de faits ou d'arguments non pertinents. La formulation de l'opinion doit contenir suffisamment de renseignements pour aider les parties à prévenir le même type de conflit à l'avenir.
4. Chaque partie paie ses propres frais liés au renvoi et au traitement d'un grief dans le cadre de la procédure d'étude des griefs, à l'exception des frais et dépenses de l'enquêteur des griefs, que les parties se partagent conjointement à parts égales.
5. L'enquêteur des griefs est habilité à examiner toute question susceptible de faire l'objet d'un grief et qui lui est soumise par les parties, y compris la question de savoir si un enjeu peut ou non faire l'objet d'un grief.
6. L'opinion de l'enquêteur des griefs est censée être une estimation éclairée de la probabilité que le grief soit accueilli ou rejeté en cas de renvoi à l'arbitrage.

L'enquêteur des griefs recevra toute documentation susceptible de l'aider à assumer son rôle.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 8

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : VIABILITÉ DU RÉSEAU DE LA SANTÉ

ATTENDU QUE le gouvernement du Manitoba cherche à garantir le plus possible à la population manitobaine des services de santé de qualité par le biais d'un réseau de santé viable, accessible, rentable, efficace et efficient; et

ATTENDU QUE les professionnels de la santé employés dans le secteur des services professionnels et techniques font partie intégrante de la prestation des services de santé dans les établissements, les programmes et les collectivités de toute la province, et qu'ils ont une responsabilité et un engagement communs à l'égard de la prestation de soins de santé appropriés et de qualité à la population manitobaine; et

ATTENDU QUE les employeurs sont responsables de la prestation des services et des programmes de soins de santé à la population manitobaine et, à ce titre, tentent d'attirer et de retenir des professionnels de la santé dûment formés pour l'offre des services de santé dans le réseau de la santé; et

ATTENDU QUE l'APSM, soit l'association des professionnels de la santé du Manitoba, reconnaît le rôle que jouent ses membres en appuyant un recours responsable aux ressources en soins de santé et, qu'à ce titre, elle défend et soutient ses membres dans le respect de leurs obligations professionnelles envers les patients, les bénéficiaires, les résidents et l'ensemble du réseau de santé; et

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'il est dans l'intérêt du réseau de la santé que toutes les parties collaborent à la réalisation de ces objectifs communs, et que les parties souhaitent conclure le présent protocole d'entente dans le dessein d'œuvrer à la réalisation de ces objectifs par le biais de discussions collaboratives;

EN CONSÉQUENCE, les parties ont convenu par les présentes de collaborer avec Santé Manitoba et les autres intervenants du réseau de la santé pendant la durée de la convention collective, en vue de formuler des recommandations relatives à la détection des changements à apporter au réseau de prestation des services, dans le dessein d'améliorer l'efficacité et la viabilité de la prestation des services de santé au Manitoba; ainsi que des recommandations relatives à l'élaboration et la mise en œuvre de ces changements dans le réseau.

Les sujets de discussion comprendront entre autres ceux-ci :

- a) une restructuration des services qui puisse favoriser l'accessibilité et réduire les délais d'attente dans le réseau de la santé;
- b) l'amélioration de l'établissement des horaires et calendriers dans le réseau;
- c) l'accent mis sur les pratiques sécuritaires et la réduction des accidents du travail;
- d) l'exploitation optimale des compétences des employés pour la prestation de services de santé de qualité;

- e) le recours à la technologie en vue d'améliorer la prestation des services;
- f) l'élaboration de structures conjointes au chapitre des gardes, afin d'optimiser les services;
- g) la prolongation des horaires de service, pour offrir de meilleurs services les fins de semaine, et améliorer l'accès aux procédures et à l'appareillage spécialisés au chapitre des examens diagnostiques;
- h) la constitution d'un bassin de main-d'œuvre de relève.

Les parties s'engagent à consacrer le temps, les ressources et l'expertise nécessaires à ces accomplissements pendant la durée de la convention collective.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 9

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : RÉPERCUSSIONS DE LA RÉDUCTION DU NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE PENSION

ATTENDU QU'une convention collective a prévu une réduction du nombre d'heures de travail rémunérées du 15 novembre 1996 au 29 avril 1999; et

ATTENDU QUE les parties ont convenu par les présentes qu'aucun employé ne perdra de prestations de retraite en raison de cette réduction du nombre d'heures de travail;

EN CONSÉQUENCE, les parties ont en outre convenu que tout employé qui est prestataire à un moment où le calcul de sa rémunération moyenne comprend une partie ou la totalité de la période du 15 novembre 1996 au 29 avril 1999, verra cette prestation calculée en fonction de la rémunération théorique.

La rémunération théorique correspond à la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'y avait pas eu de réduction du nombre d'heures rémunérées. Tous les coûts supplémentaires liés à cet

ajustement seront pris en charge par les ressources des régimes de retraite.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 10

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : AUGMENTATION DES ÉTP

Nonobstant l'article 11 (Postes vacants, postes temporaires et nouveaux postes), il est possible d'augmenter les ÉTP d'un employé à temps partiel conformément à la procédure suivante :

Les parties ont convenu qu'il peut être dans l'intérêt mutuel des employés et de l'employeur d'autoriser l'augmentation des ÉTP des employés à temps partiel qui en font la demande.

- a) L'employé à temps partiel doit formuler sa demande d'augmentation permanente d'ÉTP par écrit à une date fixée par l'employeur. L'employé doit préciser jusqu'à combien il souhaite augmenter ses ÉTP.
- b) Un employé peut augmenter ses ÉTP jusqu'à 1 ÉTP.
- c) L'employeur, en consultation avec l'APSM, examine les demandes en tenant compte de facteurs comme les ÉTP actuels, les affectations aux quarts de travail, le calendrier des quarts de travail, les besoins des services et programmes et les dispositions de l'article 12 (Durée du travail) et de l'article 13

(Calendrier des quarts de travail). Si la demande d'un employé d'un service ou programme est supérieure à ce que le service ou programme peut accorder selon l'employeur, celui-ci fait une offre en tenant compte de l'ancienneté. La décision finale doit être prise au plus tard soixante (60) jours après la réception de toutes les demandes écrites, conformément à l'alinéa a).

- d) Un employé à temps partiel n'est pas autorisé à augmenter ses ÉTP alors que d'autres employés de ce service ou programme sont mis à pied, à moins que ces derniers n'aient été rappelés ou aient refusé un rappel au travail.
- e) Après l'autorisation d'une demande de modification des ÉTP, l'employeur doit envoyer à l'employé une lettre confirmant son nouveau statut d'ÉTP conformément à la présente convention collective, accompagné de sa date d'entrée en vigueur.
- f) Il faut faire parvenir à l'APSM des exemplaires de toutes les demandes et réponses aux demandes d'ajustement d'ÉTP.
- g) Toute modification d'un calendrier de travail résultant d'une modification des ÉTP doit être effectuée conformément aux dispositions de l'article 12 (Durée du travail) et de l'article 13 (Calendrier de travail) et le nouveau calendrier tiendra compte de tout congé préalablement autorisé, à moins d'une autre entente mutuellement conclue entre l'employeur et l'employé.
- h) Les dispositions du présent protocole d'entente n'empêchent pas l'employeur d'exercer ses droits de gestion habituels y compris, entre autres, le droit d'afficher les postes vacants.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 11

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

**OBJET : COMITÉ DU FONDS POUR L'AJUSTEMENT AU MARCHÉ
ET L'UNIFORMISATION DES SALAIRES DE L'APSM, SOIT
L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ DU
MANITOBA**

En vue de tenter la conclusion d'une convention collective avec l'association des professionnels de la santé du Manitoba, soit l'APSM dans le présent document, les services provinciaux de relations du travail dans le domaine de la santé (PHLRS en anglais) sont prêts à confirmer un financement annuel de 20 000 000 \$ en 2023-2024, au prorata de la portion de 2023-2024 pour laquelle il est en vigueur, et à allouer un montant supplémentaire de 12 000 000 \$ en 2024-2025, de façon à allouer un fonds annuel maximal de 32 000 000 \$.

1. Les parties ont convenu que le montant indiqué ci-dessus pour l'uniformisation des salaires et les ajustements au marché est supposé prendre en compte les problèmes d'uniformisation des salaires et d'ajustement au marché (sauf négociation contraire) entre toutes les parties à la table dont, entre autres, les inégalités non traitées précédemment, la reconfiguration des

unités de négociation de l'APSM, le classement des catégories professionnelles transférées à une association d'employeurs (comme la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances, le centre de santé mentale de Selkirk, le laboratoire provincial Cadham, etc.), les ajustements au marché, les ajustements de l'échelle salariale dans les unités de négociation, etc.

2. Les parties ont convenu que la première allocation du « Fonds » à compter du 1^{er} octobre 2023 consistera en un ajustement au marché de 3 % sur tous les échelons pour toutes les catégories professionnelles (à l'exception des intervenants des SMU, des perfusionnistes et des sages-femmes). Le taux pour 20 ans maintiendra l'écart de 2 % par rapport à l'échelon supérieur de l'échelle.
3. Les associations d'employeurs et l'APSM (les « parties ») ont convenu de créer un comité mixte d'uniformisation des salaires et d'ajustement au marché ayant pour objectif de déterminer quelles catégories professionnelles, le cas échéant, justifient un ajustement au marché ou doivent faire l'objet d'une uniformisation des salaires. Les ajustements au marché doivent prendre appui sur des tendances évidentes en matière de recrutement et de maintien de l'effectif ou sur des inégalités salariales.

À ce titre, les parties ont convenu de créer un comité composé d'un nombre égal de représentants des associations d'employeurs et de l'APSM, sans dépasser six (6) membres au total, dont trois (3) représentants des associations d'employeurs et trois (3) représentants de l'APSM]. Le comité d'uniformisation des salaires et d'ajustement au marché commencera à se réunir au plus tard cent vingt (120) jours après la ratification des trois

(3) conventions collectives de l'APSM pour 2018 à 2024. D'autres représentants, déterminés par le comité, peuvent être

invités à y participer, afin de fournir les renseignements nécessaires.

Par ordre de priorité :

- I) Ajustement au marché de 3 % tel qu'indiqué ci-dessus
- II) Uniformisation des salaires : La procédure d'uniformisation des salaires a pour objectif d'uniformiser les salaires des catégories professionnelles des unités de négociation de l'APSM.

Les parties reconnaissent ce qui suit et en conviennent :

- a) Le comité doit déterminer et classer les inégalités potentielles pour les catégories professionnelles des unités de négociation de l'APSM.
 - b) Une fois déterminé que le salaire d'un employé est supérieur à celui de l'échelle salariale établie, cet employé profitera de toutes les augmentations salariales économiques jusqu'à la date convenue mutuellement de mise en œuvre de l'échelle salariale uniformisée. Par la suite, aucune autre augmentation salariale économique ne s'appliquera à cet employé jusqu'à ce qu'il atteigne le même salaire que les autres employés de l'échelle salariale uniformisée.
- III) Ajustements supplémentaires au marché :

Critères : Tout ajustement doit prendre appui sur des critères évidents de recrutement et de maintien de l'effectif, c'est-à-dire des ajustements applicables uniquement aux catégories professionnelles pour lesquelles on a fait la preuve de difficultés de recrutement et de maintien de l'effectif, ou d'inégalités salariales.

Les parties peuvent également prendre en considération des critères

pertinents, entre autres notamment, les critères suivants :

- a) répercussions de l'offre du service;
- b) analyse du taux de postes vacants;
- c) salaire et conditions du marché.

4. Tout ajustement entrera en vigueur à une date convenue d'un commun accord par le comité, mais pas avant le 1^{er} octobre 2023 (à moins que les parties aient convenu d'une autre date); et

Les parties reconnaissent ce qui suit et en conviennent :

a) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la répartition d'une portion quelconque du Fonds, elles nommeront un arbitre pour trancher la question. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, elles peuvent soumettre une demande à la Commission du travail du Manitoba. La décision de l'arbitre ne peut dépasser la capacité financière du Fonds. La décision de l'arbitre est définitive et lie toutes les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés entre les parties. Ces coûts ne sont pas imputés au Fonds.

b) Advenant le cas où le taux d'ajustement au marché serait atteint avant que le fonds ne soit entièrement épuisé, les parties conviennent que les modalités du protocole d'entente auront été respectées.

5. Les coûts associés à ce comité mixte seront pris en charge comme suit :

a) Les employés ne subiront aucune perte de salaire ou d'avantages sociaux du fait de leur participation au comité mixte (aux frais de l'employeur).

b) Chaque partie est responsable des frais qu'elle engage.

c) Toute modification ou décision arbitrale convenue sera mise en œuvre dans un délai de soixante (60) jours.

6. Les sujets abordés par le présent protocole d'entente ne font pas l'objet de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage. Une fois que le comité ou l'arbitre a déterminé une modification de l'échelle ou du taux salarial, son application, sa mise en œuvre et sa modification font l'objet de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 12

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : COMITÉ DE PLANIFICATION PROVINCIALE DU RECRUTEMENT ET DU MAINTIEN EN POSTE DES TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS DE L'APSM

Les parties reconnaissent que l'appui à la prestation efficace de soins et de services aux patients et bénéficiaires de l'ensemble de la province, nécessite un nombre suffisant d'employés dûment formés. Les parties reconnaissent que le bassin d'employés dûment formés peut varier dans la province, et qu'il peut s'avérer nécessaire de tenir compte des enjeux propres à l'employeur ou à la région.

Par conséquent, les parties ont convenu de créer un comité provincial de planification du recrutement et du maintien en poste de techniciens et professionnels pour l'APSM, composé de représentants de l'APSM, des employeurs, de PHLRS et de leurs membres. Le comité sera composé d'un nombre égal (établi d'un commun accord) de représentants des services provinciaux de relations du travail dans le domaine de la santé (PHLRS en anglais), soit les employeurs, et de l'association des professionnels de la santé du Manitoba (APSM), soit les

employés. L'employeur et l'APSM prennent chacun en charge les salaires et les coûts associés de leurs membres du comité. D'autres personnes peuvent être invitées à participer si les deux parties en conviennent mutuellement.

Le comité se réunit aussi souvent que les parties en ont convenu mutuellement, dans le dessein de réaliser ce qui suit :

- Recenser les catégories professionnelles pour lesquelles il y a une pénurie d'employés dûment formés, actuelle ou anticipée.
- Déterminer les difficultés à surmonter au chapitre du recrutement, afin de remédier aux pénuries actuelles ou anticipées.
- Trouver des stratégies qui favoriseront la disponibilité d'employés appropriés dûment formés.
- Examiner d'autres préoccupations à l'échelle du réseau susceptibles d'être soulignées par les membres du comité.
- Présenter les conclusions et les recommandations conjointes du comité au sous-ministre de la Santé concernant, entre autres, le financement des secteurs où des problèmes de recrutement et de maintien de l'effectif ont été signalés.

Le comité de planification provinciale du recrutement et du maintien en poste des techniciens et des professionnels de l'APSM commencera à se réunir au plus tard cent vingt (120) jours après la ratification par toutes les sections locales de l'APSM.

Le comité déterminera ses propres procédures, y compris les circonstances dans lesquelles des personnes, dont des employés, peuvent être invitées à soumettre de l'information à l'examen du comité.

Le comité planification provinciale du recrutement et du maintien en poste des techniciens et des professionnels de l'APSM existera pendant toute la durée de la convention collective et sa durée ne sera prolongée que si les parties en conviennent mutuellement. Les membres de l'APSM invités à participer seront rémunérés conformément au paragraphe 3809.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 13

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : INCITATIFS POUR LE MAINTIEN DE L'EFFECTIF À TEMPS PLEIN DE L'APSM

1. Les parties ont convenu d'une prime de maintien en poste à verser sous la forme d'un montant forfaitaire à l'employé qui a occupé un poste à temps plein (1 ÉTP) durant la période d'admissibilité suivante :
 - 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024
2. Une fois confirmé le statut d'emploi à temps plein de l'employé durant la période d'admissibilité susmentionnée, l'employé reçoit cinq mille dollars (5 000 \$) au moment de la première paie hors cycle du mois de mai qui suit la période d'admissibilité. Pour plus de clarté, l'admissibilité dépend de l'occupation d'un poste à temps plein admissible au 31 mars de l'année d'admissibilité.
3. Si un employé a obtenu un poste à temps plein après le 1^{er} avril de la période susmentionnée, le paiement incitatif est calculé au prorata du nombre d'heures pendant lesquelles il a été employé à temps plein jusqu'au 31 mars de l'année d'admissibilité.

4. L'employé qui a pris un congé autorisé au cours de l'année reçoit un montant au prorata du nombre d'heures travaillées à temps plein durant la période susmentionnée.
5. Lorsqu'un employé a commencé à occuper un poste à temps plein après le 1^{er} avril de l'année d'admissibilité, la prime s'applique au prorata uniquement pour la durée qui prend fin à la date de référence de l'année d'admissibilité (31 mars 2024) s'il a travaillé durant une période consécutive ininterrompue qui comprend la date de référence. Une période consécutive ininterrompue débute à la date à laquelle l'employé a commencé à occuper un poste à temps plein pour la dernière fois. Pour plus de clarté, lorsqu'un employé passe d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel puis de nouveau à un poste à temps plein, aucune période d'emploi antérieure au poste à temps plein actuel n'est prise en compte dans le calcul de l'incitatif.
6. Toutes les déductions légales s'appliquent aux primes incitatives. Les primes incitatives ne sont pas soumises à la retenue pour pension et n'entrent pas dans le calcul des déductions de prestations.

Si un employé passe d'un poste admissible à un autre, chez le même employeur, ou d'un employeur à un autre ou à une autre association d'employeurs de la province du Manitoba, les postes sont considérés comme contigus et continus aux fins de la détermination du ou des montants de la prime incitative.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 14

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : GESTION DE L'ANCIENNETÉ ANTÉRIEURE ET POSTÉRIEURE À L'ADOPTION DE LA LOI SUR LA RESTRUCTURATION DES UNITÉS DE NÉGOCIATION DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ

Les associations d'employeurs et l'APSM ont mené des négociations collectives aux fins des conventions collectives du secteur professionnel, technique et paramédical, consécutivement à l'entrée en vigueur de la *Loi sur la révision des unités de négociation du secteur de la santé* (LRUNSS).

Les parties reconnaissent le caractère unique et complexe de ces négociations du fait qu'elles donnent lieu à la consolidation d'une cinquantaine

(50) de conventions collectives en trois (3) unités de négociation, donnant lieu à une (1) convention collective du secteur professionnel, technique et paramédical pour chaque association d'employeurs; la reconfiguration de certaines catégories professionnelles comprises dans les unités de négociation du secteur professionnel, technique et paramédical; la création d'unité(s) de négociation à multiples employeurs.

Les parties ont recensé divers scénarios dans lesquels la gestion de l'ancienneté est problématique, et ont convenu de ce qui suit :

Problème n° 1 – Accumulation d’ancienneté postérieure à l’adoption de la LRUNSS

Les parties ont convenu que l’accumulation des crédits d’ancienneté après la ratification des conventions collectives sera fonction de l’ancienneté de l’employeur par unité de négociation, conformément à la façon dont l’accumulation des crédits d’ancienneté se fait au sein des offices régionaux de la santé en milieu rural.

Un employé serait en mesure de déplacer, mais non d’exercer, son ancienneté entre employeurs.

Problème n° 2 – L’administration des crédits d’ancienneté accumulés par un employé à temps partiel pour le même employeur, mais dans deux différentes unités de négociation avant l’adoption de la LRUNSS, et qui fait maintenant partie d’une seule unité de négociation après l’adoption de cette loi

Par exemple, un employé occupe un poste de technologue en radiologie à temps partiel de 0,4 ÉTP à l’Hôpital Victoria. Il a accumulé 13 074 heures d’ancienneté en vertu de la convention collective de l’APSM pour l’Hôpital Victoria, avec comme date de début du service continu le 1^{er} février 2008. Cet employé occupe également un poste de technologue en radiologie à temps partiel de 0,5 ÉTP à l’Hôpital Grace, et compte 22 524 heures d’ancienneté accumulées en vertu de la convention collective de l’UFCW pour l’Hôpital Grace, avec comme date de début du service continu le 30 juin 2002. Les deux postes relèvent du même employeur, Soins communs Manitoba (services directs).

Les parties ont convenu que les dispositions suivantes s’appliqueront dès leur mise en œuvre consécutive à la ratification :

1. L’employé conservera son statut de travailleur à temps partiel

dans la nouvelle unité de négociation.

2. L'employé conservera la plus ancienne des deux dates de début du service continu, soit le 30 juin 2002.

3. Les crédits d'ancienneté accumulés dans chaque unité de négociation seront combinés. Par exemple :

13 074 heures d'ancienneté accumulées à l'Hôpital Victoria
+ 22 524 heures d'ancienneté accumulées à l'Hôpital Grace
= 35 598 heures d'ancienneté accumulées dans la nouvelle unité de négociation

Le nombre d'heures d'ancienneté à combiner dans la nouvelle unité de négociation est fonction des heures d'ancienneté calculées à la fin de la dernière période de paie complète précédant la date de mise en œuvre. La combinaison des heures d'ancienneté sera autorisée jusqu'à un nombre maximal équivalent à 1 ÉTP à partir de la date de début du service continu la plus ancienne. Les heures d'ancienneté travaillées dans les deux établissements après la mise en œuvre continueront d'être combinées.

Problème n° 3 – Administration de l'ancienneté accumulée par un employé à temps partiel, qui était à temps partiel dans une unité de négociation et occasionnel dans une autre unité de négociation chez le même employeur avant l'adoption de la LRUNSS, et qui fait maintenant partie d'une seule unité de négociation consécutivement à l'adoption de la LRUNSS.

Par exemple, un employé occupe un poste d'ergothérapeute à temps partiel de 0,6 ÉTP à l'Hôpital Victoria et compte 18 365 heures d'ancienneté accumulées en vertu de la convention collective de l'APSM pour l'Hôpital Victoria, avec comme date de début du service continu le 5 mai 2008. Cet employé occupe également un poste d'ergothérapeute occasionnel à l'hôpital Grace où il compte 930 heures d'ancienneté accumulées en vertu de la convention collective de l'UFCW pour l'Hôpital Grace. Les deux postes relèvent du même employeur, l'ORSW (services directs).

Les parties ont convenu que les dispositions suivantes s'appliqueront dès leur mise en œuvre consécutive à la ratification :

1. L'employé conservera son statut de travailleur à temps partiel dans la nouvelle unité de négociation.
2. L'employé conservera la date de début du service continu applicable à son poste à temps partiel, soit le 5 mai 2008.
3. Les 930 heures d'ancienneté accumulées en tant qu'employé occasionnel à l'Hôpital Grace ne seront pas transférées à la nouvelle unité de négociation.
4. Les heures d'ancienneté accumulées par le biais de quarts supplémentaires de travail offerts dans l'unité de négociation en tant qu'ergothérapeute à l'Hôpital Grace, après la mise en œuvre, seront accumulées en tant qu'employé à temps partiel.

Problème n° 4 – Administration de l'ancienneté accumulée par un employé à temps partiel qui occupait un poste à temps partiel dans une unité de négociation et un poste à temps partiel dans une autre unité de négociation chez différents employeurs avant l'adoption de la LRUNSS, et qui fait maintenant partie d'une seule unité de négociation consécutivement à l'adoption de la LRUNSS.

Par exemple, un employé occupe un poste de technicien en pharmacie à temps partiel de 0,6 ÉTP à l'Hôpital Saint-Boniface, et il a accumulé 6 085 heures d'ancienneté en vertu de la convention collective de l'APSM pour l'Hôpital Saint-Boniface. Cet employé occupe également un poste de technicien en pharmacie de 0,4 ÉTP au programme régional de pharmacie de l'ORSW au CSS où il a accumulé 10 620 heures d'ancienneté en vertu de la convention collective de l'APSM pour le programme régional de pharmacie de l'ORSW. Les deux postes font maintenant partie de la même unité de négociation, mais les employeurs sont restés

différents (entités juridiques distinctes).

Les parties ont convenu que les dispositions suivantes continueront de s'appliquer :

1. L'employé conservera un emploi à temps partiel à l'Hôpital Saint-Boniface et à l'ORSW (services directs).
2. L'ancienneté ne sera pas combinée et continuera de s'accumuler séparément pour toutes les heures travaillées chez chaque employeur.

Problème n° 5 – Situations non envisagées et règlement des différends.

Les parties ont convenu qu'advenant le cas d'une situation non envisagée par le présent protocole d'entente, elles se réuniraient pour discuter de l'administration des crédits d'ancienneté dans cette situation.

En cas de litige ou de violation présumée du présent protocole d'entente, les parties concernées se réuniront dans un délai de vingt (20) jours civils et tenteront de résoudre le conflit par la discussion.

Si le différend relatif à l'application ou l'interprétation du présent protocole n'est pas résolu après ces réunions, toute partie au différend peut, dans un délai supplémentaire de dix (10) jours civils, soumettre la ou les questions à l'arbitrage conformément à l'article 28 (Procédure d'arbitrage).

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 15

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : MOBILITÉ – TRANSFERTS, FERMETURES, REGROUPEMENTS ET FUSIONS DE PROGRAMMES

ATTENDU QUE les parties ont tout intérêt à éviter les pertes d'emploi, et le souhaitent, en assurant la mobilité des employés dans les associations d'employeurs et entre ces associations; et

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'il est dans l'intérêt des patients de retenir les connaissances et l'expertise des prestataires de soins dans les programmes; et

ATTENDU QUE les parties souhaitent promouvoir les possibilités d'emploi en supprimant les obstacles à l'échelle du réseau;

EN CONSÉQUENCE, les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Le présent protocole d'entente est joint à la convention collective et en fait partie intégrante.

2. Les parties ont convenu d'œuvrer à l'élaboration d'un plan d'ajustement de la main-d'œuvre à l'échelle du réseau, en appliquant, dans la mesure du possible, un modèle provincial d'attrition et tout autre programme sur lequel les parties se sont entendues.
3. En cas de conflit entre le présent protocole d'entente et les dispositions d'une convention collective existante entre les parties, les dispositions du présent protocole prévaudront sur celles de la convention collective (sauf indication contraire).
4. a) Advenant le transfert, la fermeture, le regroupement ou la fusion d'un ou plusieurs établissements, les employeurs en informeront l'APSM, dans la mesure du possible au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du changement*.

*Un préavis plus court ne serait acceptable que dans des circonstances exceptionnelles.

- b) Les employeurs et l'APSM se réuniront au plus tard trente (30) jours après le préavis donné en vertu de l'alinéa 4 a), pour discuter des enjeux relatifs au déplacement des employés.
- c) Les employeurs doivent préparer et fournir à l'APSM les données suivantes relatives au transfert, à la fermeture, au regroupement ou à la fusion :
 - les postes touchés à l'établissement précédent;
 - le nombre de postes vacants et de nouveaux postes créés au nouvel établissement;
 - Les listes à jour relatives à l'ancienneté et au nombre d'employés touchés;
 - l'information pertinente sur les catégories professionnelles;
 - les calendriers pertinents;

5. Mobilité du personnel — Transferts de programmes
- I) Lorsque des programmes font l'objet d'un transfert, d'un regroupement ou d'une fusion à partir d'au moins un établissement à un autre, les employeurs doivent déterminer le nombre d'employés requis par catégorie professionnelle.

Les employés dûment formés touchés se voient offrir la possibilité d'être déplacés avec le programme. Si le nombre d'employés qui désirent être déplacés avec le programme est supérieur au nombre de postes offerts, ces employés sont sélectionnés par ordre d'ancienneté. Si le nombre d'employés qui veulent être déplacés avec le programme est insuffisant, les postes encore vacants seront pourvus en recourant aux procédures de publication d'offres d'emploi ou de rappel au travail prévues dans les conventions collectives applicables. Si un employé ne peut pas ou ne veut pas être déplacé, les dispositions de l'article 33 (Sécurité d'emploi) s'appliquent.

S'il reste des postes vacants après la procédure d'offre d'emploi, les employeurs se réservent le droit de déplacer les employés touchés de l'établissement précédent, afin de doter les postes vacants, en commençant par l'employé dûment formé le moins ancien.

- II) Les parties ont convenu que, s'il devait s'avérer nécessaire de déplacer des employés d'un établissement à un autre conformément aux dispositions du paragraphe 5 (i), l'employeur s'efforcera autant que possible, de placer ces employés à un poste dont le nombre d'ÉTP ne différera pas plus de 0,2 ÉTP par rapport au poste qu'ils occupaient à l'établissement précédent.
- III) Les employés déplacés conformément au présent protocole conserveront leur ancienneté, leur service et tous les autres avantages mentionnés ci-dessous, et seront traités à tous égards comme s'ils avaient toujours été employés par leur

nouvel établissement et nouvel employeur.

- a) la date de début du service continu;
- b) les crédits de protection du revenu accumulés;
- c) la durée d'emploi applicable au taux d'acquisition des vacances;
- d) la durée d'emploi applicable au congé de préretraite;
- e) la durée d'emploi applicable à l'admissibilité pour la « formule magique 80 » (selon les modalités du régime de pension applicable) des dispositions relatives au régime de pension;
- f) la durée d'emploi applicable à la prochaine date d'augmentation salariale;
- g) les modalités des régimes d'avantages sociaux du nouvel employeur s'appliquent, mais les périodes d'attente régulières sont supprimées, sous réserve des modalités des régimes d'avantages sociaux applicables;
- h) les crédits d'ancienneté;
- i) le transfert des crédits de vacances actuellement accumulés, à moins que l'employé ne choisisse de voir ces crédits payés par l'employeur précédent au moment de son déplacement;
- j) le placement au taux horaire antérieur qu'avait l'employé à son établissement précédent, ou correspondant à son expérience antérieure en vertu de l'article 905, le plus élevé des deux prévalant. Si le déplacement entraîne une promotion, l'article 1101 s'applique.
- k) Lorsqu'une employée est déplacée avant d'avoir rempli ses conditions de retour au travail après un congé de maternité, elle est autorisée à finir de remplir ces conditions de retour au travail à son nouvel établissement.

IV) Le nouvel établissement des employés déplacés offrira une période d'orientation à leur intention, qui tiendra compte des besoins de chacun de ces employés. La période d'orientation

sera d'une durée suffisante pour aider l'employé à se familiariser avec l'information essentielle à connaître, comme la politique et les procédures, les routines, l'emplacement des fournitures et de l'appareillage, ainsi que les plans en cas d'incendie et de catastrophe. Il est en outre convenu que les périodes d'orientation comptent comme des heures de travail.

- V) Les employés déplacés ne seront pas tenus à une période d'essai. Tout employé déplacé qui n'a pas encore terminé sa période d'essai à l'établissement précédent la terminera à son nouvel établissement.

Si l'employé déplacé décide de ne pas rester au nouvel établissement, il doit en informer cet établissement par écrit au plus tard soixante (60) jours après la date du déplacement. L'employé a le droit d'être inscrit sur la liste centrale de réaffectation et sur la liste de rappel de l'établissement précédent.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 16

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : MOBILITÉ – DÉPLACEMENTS VOLONTAIRES VERS UN POSTE VACANT

Les procédures suivantes s'appliquent aux postes vacants de l'unité de négociation que l'un ou l'autre des établissements a l'intention de doter :

1. Les postes vacants seront pourvus conformément aux dispositions de la convention collective applicable.
2. Un poste peut être affiché simultanément à l'interne et à l'externe. Les employés d'autres employeurs auront le droit de poser leur candidature à ce poste vacant. Si l'employé sélectionné est un employé actuel de l'APSM et s'il commence à travailler pour le nouvel employeur en moins de six (6) semaines après la cessation de son emploi chez l'employeur précédent, cet employé aura le droit de transférer toute son ancienneté, son service et ses autres avantages mentionnés ci-dessous, et sera traité à tous égards comme s'il avait toujours été un employé du nouvel employeur.

- a) la date de début du service continu;
- b) les crédits de protection du revenu accumulés;
- c) la durée d'emploi applicable au taux d'acquisition des vacances;
- d) la durée d'emploi applicable au congé de préretraite;
- e) la durée d'emploi applicable à l'admissibilité pour la « formule magique 80 » (selon les modalités du régime de pension applicable) des dispositions relatives au régime de pension;
- f) la durée d'emploi applicable à la prochaine date d'augmentation salariale;
- g) les modalités des régimes d'avantages sociaux du nouvel employeur s'appliquent, mais les périodes d'attente régulières sont supprimées, sous réserve des modalités des régimes d'avantages sociaux applicables;
- h) les crédits d'ancienneté;
- i) le transfert des crédits de vacances actuellement accumulés, à moins que l'employé ne choisisse de voir ces crédits payés par l'employeur précédent au moment de son déplacement;
- j) le placement au taux horaire antérieur qu'avait l'employé à son établissement précédent, ou correspondant à son expérience antérieure en vertu de l'article 905, le plus élevé des deux prévalant. Si le déplacement entraîne une promotion, l'article 1101 s'applique.
- k) Lorsqu'une employée est déplacée avant d'avoir rempli ses conditions de retour au travail après un congé de maternité, elle est autorisée à finir de remplir ces conditions de retour au travail à son nouvel établissement.

3. La sélection se fera conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 17

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

**OBJET : PRIME DE MAINTIEN EN POSTE EN
RÉGIONS ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES**

Les parties ont convenu qu'une indemnité de maintien en poste en régions éloignées et isolées sera versée annuellement sous la forme d'un montant forfaitaire à tous les employés admissibles (y compris les employés à temps plein, à temps partiel et occasionnels), comme suit :

a) Applicable à Cranberry Portage, Cormorant, Easterville, Flin Flon, Grand Rapids, Snow Lake, Sherridon et The Pas :

À compter du 1^{er} octobre 2016, 8 000 \$ pour chaque employé à temps plein,

- le premier versement étant effectué le 30 septembre 2016, calculé en fonction de l'emploi jusqu'au 30 septembre 2016 inclusivement.

À compter du 1^{er} octobre 2022, 8 000 \$ pour chaque employé à temps plein,

- le premier versement étant effectué le 30 septembre 2022,

calculé en fonction de l'emploi jusqu'au 30 septembre 2022 inclusivement (déjà reçu).

**** Prime modifiée pour 2022 :**

À compter du 1^{er} octobre 2022, 8 800 \$ pour chaque employé à temps plein,

- le paiement de l'augmentation de 800 \$ étant effectué le 30 septembre 2023, calculé en fonction de l'emploi jusqu'au 30 septembre 2022 inclusivement.

À compter du 1^{er} octobre 2023, 8 800 \$ pour chaque employé à temps plein,

le premier versement étant effectué le 30 septembre 2023, calculé en fonction de l'emploi jusqu'au 30 septembre 2023 inclusivement.

**** Remarque :** Seuls les employés en poste au 30 septembre 2023 auront droit à la prime modifiée.

b) Applicable aux localités du littoral de la baie d'Hudson, Gillam, Leaf Rapids, Lynn Lake, Thompson et Wabowen :

À compter du 1^{er} octobre 2016, 10 000 \$ pour chaque employé à temps plein,

- le premier versement étant effectué le 30 septembre 2016, calculé en fonction de l'emploi jusqu'au 30 septembre 2016 inclusivement.

À compter du 1^{er} octobre 2022, 10 000 \$ pour chaque employé à temps plein,

- le premier versement étant effectué le 30 septembre 2022, calculé en fonction de l'emploi jusqu'au 30 septembre 2022 inclusivement (déjà reçu).

**** Prime modifiée pour 2022 :**

À compter du 1^{er} octobre 2022, 11 000 \$ pour chaque employé à

temps plein,

- le paiement de l'augmentation de 1 000 \$ étant effectué le 30 septembre 2023, calculé en fonction de l'emploi jusqu'au 30 septembre 2022 inclusivement.

- À compter du 1^{er} octobre 2023, 11 000 \$ pour chaque employé à temps plein,

- le premier versement étant effectué le 30 septembre 2023, calculé en fonction de l'emploi jusqu'au 30 septembre 2023 inclusivement.

**** Remarque :** Seuls les employés en poste au 30 septembre 2023 auront droit à la prime modifiée.

Les montants susmentionnés sont calculés au prorata de toutes les heures habituellement travaillées au cours de la période précédente de douze (12) mois (du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année en cours, tel qu'indiqué ci-dessus). Pour qu'un employé soit admissible à toute portion du montant forfaitaire annuel, il doit avoir été en poste au 30 septembre de l'année en cours.

Les parties ont convenu en outre que ce montant forfaitaire sera versé aux employés concernés à la première période de paie complète consécutive à la période de paie qui comprend le 30 septembre de chaque année. Cette somme forfaitaire sera versée au moyen d'un chèque à part, sans supplément.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 18

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : DÉDUCTIONS POUR LES HABITANTS DU NORD : DÉPLACEMENTS DANS LES ZONES DÉSIGNÉES (SELON LA DÉFINITION DE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA)

L'employeur est au courant des « déductions pour les habitants du Nord : indemnité de déplacement dans les zones désignées » fournies par l'Agence du revenu du Canada, et convient de ce qui suit :

1. Toutes les parties reconnaissent les « déductions pour les habitants du Nord : indemnité de déplacement dans les zones désignées » sont administrées par l'Agence du revenu du Canada et sujettes à tout changement mis en œuvre par l'Agence du revenu du Canada ou à toute décision que l'Agence du revenu du Canada peut sous-entendre en ce qui concerne les avantages admissibles.
2. Advenant le cas où l'Agence du revenu du Canada réduirait les « déductions pour les habitants du Nord : Indemnité de déplacement dans les zones désignées » ou éliminerait les « déductions pour les habitants du Nord : déplacements dans

les zones désignées, l'employeur n'aura pas à engager des frais pour compenser les avantages perdus.

3. L'employeur n'engagera pas de frais supplémentaires pour la mise en œuvre des « déductions pour les habitants du Nord : indemnité de déplacement dans les zones désignées ».
4. Toute modification apportée aux « déductions pour les habitants du Nord : indemnité de déplacement dans les zones désignées » doit être examinée par le conseiller juridique, afin de veiller à la conformité aux règlements fiscaux de l'Agence du revenu du Canada.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 19

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : RÉPERCUSSIONS DE LA RÉORGANISATION DES SERVICES SUR L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Dès que possible après une décision de l'employeur de réorganiser un service qui concerne l'unité de négociation, y compris des changements qui touchent le nombre de membres de l'unité de négociation, ou après qu'on l'ait informé d'un tel changement à venir, il est convenu que l'employeur informera l'APSM de la portée, de l'intention et des détails qui se rapportent à ce changement, afin de permettre aux parties d'entreprendre des activités de consultation significatives sur les enjeux pertinents, dont les suivants :

- a) une procédure d'information des membres à propos du changement, y compris son contenu et son calendrier;
- b) la procédure de mise en œuvre du changement, y compris une stratégie d'ajustement de la main-d'œuvre si le nombre de membres de l'unité de négociation est touché;

- c) une procédure de communication entre l'employeur et l'APSM tout au long de la mise en œuvre du changement, y compris un point de contact pour chaque partie;
- d) la possibilité pour l'APSM de recommander des modifications aux changements.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 20

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : TRANSFÉRABILITÉ – COMMUNITY THERAPY SERVICES (CTS) UNIQUEMENT

Applicable uniquement aux transferts entre l'association d'employeurs et CTS ((services de thérapie dans la collectivité), sous réserve de l'accord mutuel de CTS :

Un employé d'un employeur où l'APSM est certifiée pour représenter sa catégorie professionnelle, qui demande et obtient un poste chez un autre employeur où l'APSM est certifiée pour représenter cette catégorie professionnelle, verra son ancienneté transférée comme s'il avait toujours été employé par le nouvel employeur. Il est entendu que l'application de cette ancienneté se veut conforme à la convention collective (c'est-à-dire uniquement en situation de sélection pour un poste vacant ou des vacances, de mise à pied, de déplacement ou de rappel au travail). En outre, les parties confirment que cette ancienneté ne sert en aucun cas à augmenter l'accumulation des avantages normalement acquis ou calculés en fonction du nombre d'heures de travail ou de service.

En outre, toute demande donnée de transférabilité des avantages, en tout ou en partie, ou du taux d'acquisition des avantages lié à l'attribution d'un poste conformément à ce qui précède, sera examinée par l'employeur au cas par cas, d'un commun accord avec l'APSM.

Première remarque : L'accord visant à faire figurer le présent protocole dans la convention collective est subordonné à l'ajout d'un protocole identique dans la convention de CTS.

Deuxième remarque : L'ancienneté (nombre d'heures) transférée ne peut être supérieure aux dispositions en matière d'ancienneté du nouvel établissement.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 21

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : TRANSFÉRABILITÉ DANS LE SECTEUR PROFESSIONNEL, TECHNIQUE ET PARAMÉDICAL MULTISYNDICAL À L'ÉCHELLE PROVINCIALE

Les parties ont mené des négociations collectives aux fins des conventions collectives du secteur professionnel, technique et paramédical, consécutivement à l'entrée en vigueur de la *Loi sur la révision des unités de négociation du secteur de la santé* (LRUNSS).

Les parties reconnaissent l'importance du maintien en poste d'employés dûment formés au sein du réseau de la santé de la province, de même que la capacité de préserver les avantages accumulés dans l'ensemble du réseau provincial de la santé.

Les parties ont convenu de l'application de ce qui suit :

- Sauf disposition contraire dans la convention collective du nouvel employeur, lorsqu'un employé du secteur professionnel, technique et paramédical représenté par la MGEU est retenu pour un poste

chez un autre employeur faisant partie d'une association d'employeurs représentée par l'APSM, cet employé a droit au transfert de ses avantages acquis comme suit :

Transférabilité des avantages sociaux

Les employés ont le droit de voir transférer leurs avantages suivants :

- a) congés de maladie et crédits de protection du revenu accumulés;
- b) service continu applicable au taux d'acquisition des crédits de vacances;
- c) service continu applicable au congé de préretraite;
- d) Service continu pour satisfaire aux exigences d'admissibilité aux régimes d'avantages sociaux (p. ex., exigence de deux (2) ans pour le régime de retraite);
- e) avantages sociaux, le nouvel employé étant assujetti aux modalités du régime d'avantages sociaux de la convention collective du nouvel employeur, les périodes d'attente régulières étant toutefois ignorées, sous réserve des modalités propres au régime applicable;
- f) taux horaire de rémunération :
 - i. à l'échelon correspondant si l'échelle est identique;
 - ii. à l'échelon le plus proche (supérieur ou inférieur) du taux horaire actuel de l'employé si l'échelle est différente;les sous-alinéas f) (i) et f) (ii) ci-dessus étant assujettis aux dispositions relatives à l'échelon de longue durée.
- g) nombre d'heures travaillées aux fins du calcul de l'échelon suivant;
- h) tous les crédits de vacances acquis;
- i) autorisation de finir de remplir ses conditions de retour au travail à son nouvel établissement à l'employée déplacée avant d'avoir rempli ses conditions de retour au travail après un congé de maternité.

2. Les employés ne peuvent voir transférer les éléments suivants :

- a) nombre d'heures d'ancienneté; ou
- b) nombre d'heures supplémentaires accumulées ou de jours fériés accumulés, que l'employeur précédent doit lui verser au moment de son départ.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 22

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : RÉAFFECTATIONS EN CAS DE PÉNURIE DE PERSONNEL (ENTRÉE EN VIGUEUR À LA DATE DE RATIFICATION)

1. En cas de pénurie de personnel chez l'employeur nécessitant des réaffectations, un employé peut être réaffecté, sous réserve des conditions suivantes :
 - a) Avant de procéder à la réaffectation, l'employeur prend toutes les mesures raisonnables à sa disposition pour combler les quarts de travail vacants, y compris en demandant des volontaires.
2. Un employé qui a volontairement accepté une réaffectation ou qui a été réaffecté par obligation en dehors du programme ou de l'établissement, ou à plus de cinquante (50) km dans le cadre du programme ou à partir de l'établissement, reçoit la compensation suivante : six dollars (6 \$) l'heure ou quinze pour cent (15 %) de plus que son taux de rémunération régulier, le montant le plus élevé prévalant, pour toutes les heures

travaillées durant la réaffectation. (Pour plus de clarté, cette prime s'ajoute au taux de rémunération des heures supplémentaires, le cas échéant.) L'application de ces réaffectations doit être aussi équitable que possible, dans la mesure du raisonnable, entre les employés dûment formés et capables d'effectuer les tâches dans le cadre de quarts de travail, comme suit :

- a) La réaffectation doit favoriser le bien-être des autres employés des installations, du programme ou de l'établissement sans nuire au bien-être de l'employé réaffecté.
- b) Aucun employé n'est contraint d'accepter une réaffectation à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation de base.
- c) Lorsqu'un employé est réaffecté à l'extérieur du programme ou de l'établissement à un rayon de plus de 50 km dans le cadre du programme ou depuis l'établissement de l'employeur, il reçoit également une indemnité comme suit :

Indemnité quotidienne de perturbation du travail comme suit :

- De 1 km jusqu'à 49 km entre le lieu d'origine et le lieu d'arrivée : 40 \$
- De 50 km à 99 km entre le lieu d'origine et le lieu d'arrivée : 80 \$
- De 100 km à 149 km entre le lieu d'origine et le lieu d'arrivée : 130 \$
- 150 km et plus entre le lieu d'origine et le lieu d'arrivée : 189 \$

Lorsqu'un employé est réaffecté involontairement à un autre programme ou établissement, et que le temps de déplacement dépasse celui de son trajet habituel, le temps

de déplacement additionnel est considéré comme du temps de travail et est admissible à la rémunération des heures supplémentaires en vertu de la convention collective.

- d) Lorsque le nouvel assignement nécessite que l'employeur modifie le calendrier (du service, du programme, des installations ou de l'établissement d'accueil) l'employé reçoit une indemnité pour perturbation de quart de travail, telle que décrite ci-dessous, par quart modifié et travaillé par l'employé. Les règles suivantes s'appliquent :

Indemnité correspondant à l'un des montants suivants applicables par quart, le plus élevé prévalant :

- 25 \$ selon la perturbation du changement de quart : le changement apporté au début et à la fin du quart est supérieur à une (1) heure jusqu'à quatre (4) heures** ; ou
- 35 \$ selon la perturbation du changement de quart : changement de jour du calendrier de travail établi pour l'employé (sans modification de la durée ni du type de quart de travail) ; ** ou
- 50 \$ selon la perturbation du changement de quart : changement apporté au début et à la fin du quart est supérieur à une (1) heure jusqu'à quatre (4) heures ; ou modification de la durée du quart (p. ex. : de 8 h à 12 h) ; ou du type de quart (ex. : de jour à jour/nuit, ou de jour à jour/soir)** ;

Il est entendu que les dispositions de l'article 1205 s'appliquent.

- i. L'indemnité de perturbation de quart ne s'applique pas aux jours non travaillés ni aux quarts non modifiés.
- ii. Un employé n'a pas droit aux heures supplémentaires uniquement du seul fait du changement apporté à la

durée du quart de travail (p. ex., de 8 à 12 heures), à moins qu'il ne se retrouve dans une situation d'heures supplémentaires telle que décrite dans sa convention collective, et qu'il doive effectivement faire des heures supplémentaires. Pour plus de clarté : en cas d'ajout d'heures au quart de travail durant la réaffectation, ces heures sont rémunérées à titre d'heures supplémentaires quotidiennes.

- iii. Un changement apporté à la durée d'un quart de travail ne doit pas entraîner une diminution des ÉTP de l'employé. ET
 - iv. L'indemnité de perturbation d'un quart cesse d'être versée dès l'entrée en vigueur du calendrier suivant affiché conformément à la convention collective, sur lequel l'employé a ses prochaines affectations. Si ce calendrier affiché est perturbé, l'indemnité s'applique de nouveau conformément au sous-alinéa d) (i) ci-dessus. Lorsque l'employé revient à son affectation habituelle, l'indemnité ne s'applique pas.
- e) Lorsqu'un employé est réaffecté involontairement pendant plus de trois (3) quarts de travail, ou plus de 23,25 heures (la durée inférieure prévalant). Au cours d'une période de quatre (4) semaines (à partir de la première réaffectation), toutes les heures régulières ultérieures de la réaffectation (non considérées comme des heures supplémentaires) sont rémunérées au double de l'indemnité de réaffectation décrite au paragraphe 2 (6 \$/h ou 15 % devenant 12 \$/h ou 30 %, le montant le plus élevé prévalant).
- f) Les réaffectations dont il est question au paragraphe 2 sont effectuées par l'autre cadre dirigeant, assorties d'un préavis le plus long possible. La sélection des employés se fait en

fonction de leurs compétences et de leur expérience, et est réalisée de façon aussi équitable que possible entre les employés de chaque établissement ou programme. Ces réaffectations se font dans un rayon de 50 km, sous réserve d'une entente mutuelle entre l'employeur et l'employé concernant une plus grande distance à partir du lieu d'affectation de base.

3. L'employé se voit offrir une séance d'orientation suffisante pour le familiariser avec les renseignements essentiels comme les politiques, les procédures, la routine, le rangement des fournitures et de l'appareillage, le plan d'urgence en cas d'incendie ou de catastrophe.
4. Les employés réaffectés se voient rembourser leurs dépenses conformément à l'article 17 (Frais de déplacement).
5. En présence d'une vacance prolongée ou répétée à laquelle l'employeur n'arrive pas à remédier aux termes de la convention collective, l'employeur en discute avec l'APSM, en vue de trouver des solutions visant à doter le poste de façon convenable. Ces solutions peuvent comprendre des incitatifs supplémentaires. L'une ou l'autre des parties peut soumettre la question au comité de consultation patronale-syndicale en vertu de l'article 38 (Comités).
6. L'employeur informe l'APSM, au moins une fois par mois, de chaque réaffectation survenue, qu'elle ait été volontaire ou non.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 23

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : INCITATIFS DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE

ATTENDU QUE le maintien en poste, le recrutement et la formation des professionnels paramédicaux constituent une priorité pour les parties; et

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'il existe d'importants défis à surmonter en matière de maintien en poste et de recrutement des professionnels paramédicaux; et qu'elles ont convenu de la nécessité de prendre sans cesse des mesures propres au maintien en poste et au recrutement des personnes dûment formées dans le réseau provincial de la santé;

EN CONSÉQUENCE, les parties ont convenu de ce qui suit :

À compter de la date de ratification :

1. L'employeur versera une somme maximale de dix mille dollars (10 000 \$) sur deux (2) ans aux professionnels paramédicaux qui acceptent un poste à temps plein (1 ÉTP). Cette prime sera

calculée au prorata pour les personnes qui acceptent au moins 0,7 ÉTP (0,7 fois le montant total prévu pour un poste à temps plein de 1 ÉTP). La prime est remise en deux (2) versements dont un de cinq mille dollars (5 000 \$) au plus tard six (6) mois après le début de l'emploi et l'autre cinq mille dollars (5 000 \$) au bout de dix-huit (18) mois de service (au prorata pour les personnes qui ont au moins 0,7 ÉTP). Un accord de retour au travail (ROSA) de deux (2) ans est requis selon les modalités ci-dessous.

a) Recrutement :

Un employé qui retourne au travail après avoir pris sa retraite ou démissionné (et qui n'occupe actuellement aucun poste à temps plein ou à temps partiel chez un employeur membre d'une association d'employeurs de la province du Manitoba) recevra une prime de recrutement de dix mille dollars (10 000 \$) s'il accepte un emploi à temps plein pour une période de deux (2) ans. Pour être admissible, la personne doit accepter au moins 0,7 ÉTP et les conserver. Les paiements seront calculés au prorata du nombre d'ÉTP.

b) Maintien en poste :

Un employé actuellement en poste et admissible à la retraite le 1^{er} juillet 2023 ou jusqu'au 31 juillet 2024 inclusivement, sans pénalité de retraite anticipée, qui présente une demande écrite à l'employeur pour deux (2) années supplémentaires d'emploi recevra la prime de recrutement décrite ci-dessus pour une période de deux (2) ans. Aux fins de l'admissibilité à la prime de maintien en poste, la période d'admissibilité commencera à la date d'acceptation de la demande écrite. L'employé admissible doit conserver au moins le nombre d'ÉTP auquel il s'était engagé au moment de l'acceptation de sa demande. Si une personne actuellement employée a moins d'ÉTP que 0,7, ou un statut d'emploi occasionnel, et aimerait occuper un poste d'au moins 0,7 ÉTP, et obtient un tel poste, elle aura droit à la prime à la condition de respecter tous les autres critères énoncés dans

la présente section.

2. Les parties ont convenu que l'expression « sans pénalité de retraite anticipée » signifie qu'aucune pénalité ni déduction n'est appliquée aux droits à pension de l'employé, tels que décrits dans les règlements ou exigences du régime de pension applicable, si l'employé avait choisi de prendre sa retraite entre le 1^{er} juillet 2023 et le 31 juillet 2024.
3. Lorsqu'un employé est admissible à la prime de maintien en poste prévue à l'alinéa 1 b) ci-dessus, nonobstant la date à laquelle l'accord de retour au travail (ROSA) a été signé par les parties, et s'il remplit les conditions d'admissibilité à la prime, la période d'admissibilité est réputée commencer à la date à laquelle l'employé occupe le poste admissible, mais pas avant le 1^{er} juillet 2023.
4. Si un employé passe d'un poste admissible à un autre, chez le même employeur, ou d'un employeur à un autre ou à une autre association d'employeurs de la province du Manitoba, les postes sont considérés comme contigus et continus aux fins de la détermination du ou des montants de la prime incitative.
5. Lorsqu'un employé qui occupe un poste lui donnant droit à la prime de recrutement et de maintien en poste est transféré à un poste qui ne remplit pas les conditions requises à cette fin en raison d'une circonstance imposée par l'employeur (transfert ou fermeture de programme, suppression de poste, etc.), l'employeur fait son possible pour prendre toutes les mesures raisonnables lui permettant de proposer à l'employé un poste du même genre qui l'autorisera à recevoir la prime incitative à laquelle il avait droit. Si l'employé n'est pas placé dans un nouveau poste admissible, la prime incitative du poste précédent sera versée à l'employé, au prorata, pour la durée passée au poste admissible.

6. Une exception à l'exigence de remboursement en situation de retour au travail est prévue pour les employés considérés comme totalement invalides pour leur propre emploi, le remboursement n'est pas exigé dans ce cas.
7. Toutes les déductions légales s'appliquent aux primes incitatives susmentionnées. Les primes incitatives ne sont pas soumises à la retenue pour pension et n'entrent pas dans le calcul des déductions de prestations.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 24

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : PROCÉDURE DE RECRUTEMENT ET DE SÉLECTION DES CANDIDATS

Les parties reconnaissent et confirment que des méthodes efficaces et cohérentes en matière de recrutement et de sélection des candidats pour les postes vacants sont essentielles, en vue de maintenir en poste et préserver une main-d'œuvre professionnelle et technique extrêmement compétente et dûment formée dans le secteur de la santé au Manitoba.

Il est en outre convenu que les méthodes particulières appliquées à toutes les étapes de la procédure de sélection doivent prendre appui sur la formulation de critères de sélection de bonne foi et liés à l'emploi, y compris la prise en compte de l'ancienneté. Comme indiqué ci-dessous, la procédure de recrutement doit être conforme aux dispositions de la convention collective.

Les parties ont convenu que la procédure de sélection doit traiter tous les candidats de façon équitable, objective et non partisane, en tout temps.

L'employeur a donc élaboré, en consultation avec l'APSM, un cadre de référence et des lignes directrices décrivant les phases de la procédure de sélection, afin de garantir l'objectivité des résultats et de maintenir l'intégrité et la responsabilisation dans toutes les activités de recrutement entreprises.

Le cadre de référence et les lignes directrices susmentionnées feront l'objet d'un nouvel examen par les parties au plus tard 180 jours après la signature de la convention collective, puis d'un autre examen ultérieurement si cela est jugé approprié et nécessaire de temps à autre. L'une ou l'autre des parties peut prendre l'initiative d'entamer l'examen. Les parties ont convenu qu'elles peuvent demander l'aide d'autres ressources si elles le jugent nécessaire.

Le cadre de référence et les lignes directrices engloberont, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- la formulation de critères de sélection, comme l'ancienneté, les connaissances, les capacités, les compétences, les aptitudes, les qualités personnelles, l'expérience, les études, l'agrément, etc., en vertu desquels les cadres dirigeants détermineront les compétences requises pour le poste;
- l'utilisation et l'application des critères de sélection dans la procédure de sélection;
- la composition des comités de sélection;
- une rétroaction significative aux candidats.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 25

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : PRINCIPES DE RÉAFFECTATION

1. OBJECTIF :

- 1.1 Les parties ont convenu d'œuvrer à l'élaboration de stratégies de sécurité d'emploi, afin de réduire les répercussions néfastes sur les employés touchés par la restructuration des services de santé. Les parties ont convenu de s'efforcer de mettre en œuvre la présente lettre d'entente de façon cohérente et en temps opportun.
- 1.2 Les parties ont convenu que l'application de la présente lettre d'entente se fera dans le respect des dispositions des conventions collectives applicables des syndicats concernés, et qu'elle les complétera.
- 1.3 Toutes les modalités des conventions collectives et des politiques et procédures qui s'appliquent au personnel du nouvel établissement s'appliquent à l'employé qui y arrive, à l'exception des modalités de la convention collective qui ont été abrégées par la présente lettre d'entente.

- 1.4 La présente lettre d'entente régit la mobilité des employés mis à pied et des postes entre les unités de négociation des syndicats et les employeurs susmentionnés.
- 1.5 Aux fins de la présente lettre d'entente, on entend par « convention d'accueil » la convention collective applicable à l'unité de négociation accréditée qui reçoit les postes ou employés transférés. Inversement, l'expression « convention d'origine » désigne la convention collective applicable à l'unité de négociation certifiée d'où provient le poste ou l'employé.
- 1.6 Tous les renseignements relatifs aux possibilités d'emploi dans les établissements d'accueil seront communiqués aux syndicats au fur et à mesure qu'ils seront connus des employeurs susmentionnés.
- 1.7 La « liste centrale de réaffectation » est une liste d'employés qui ont été mis à pied par un employeur participant. Les personnes qui figurent sur cette liste peuvent demander et se voir accorder une attention préférentielle pour de nouveaux postes vacants compatibles chez un autre employeur participant, conformément au paragraphe 4.2 des présentes.
- 1.8 Le Conseil des syndicats des professions de la santé du Manitoba (CSPSM) recevra un exemplaire de la liste centrale de réaffectation, de même qu'une mise à jour de celle-ci en permanence.
- 1.9 Le « Comité provincial d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre en soins de santé » (ci-après appelé le « Comité ») désigne le comité mis sur pied par une entente amorcée le 20 janvier 1993 entre le gouvernement du Canada, le gouvernement du Manitoba,

Manitoba Health Organizations Inc. et le Conseil des syndicats des soins de santé du Manitoba.

2. ANCIENNETÉ :

- 2.1 Les employés accumulent des crédits d'ancienneté conformément aux dispositions de la convention collective applicable.
- 2.2 Les employés sans convention collective n'ont pas de droits d'ancienneté.
- 2.3 Pour ce qui est du transfert des crédits d'ancienneté, l'employeur et le syndicat concernés doivent discuter ensemble des dispositions à déterminer relativement au transfert des crédits d'ancienneté entre les unités de négociation.

3. PÉRIODE D'ESSAI :

- 3.1 Les employés qui changent d'unité de négociation ou d'employeur peuvent être tenus d'effectuer une période d'essai en vertu de la convention collective de l'établissement d'accueil. En cas d'échec de la période d'essai, l'employé est réinscrit sur la liste centrale de réaffectation et sur la liste de rappel au travail de l'employeur d'origine.

4. NOUVEAUX POSTES ET POSTES VACANTS :

- 4.1 Tous les nouveaux postes et les postes vacants compatibles sont pourvus conformément aux dispositions de la convention collective et de l'unité de négociation concernée, à moins qu'une autre entente ait été

mutuellement conclue entre les employeurs concernés et les unités de négociation ou syndicats concernés.

- 4.2 Lorsqu'un nouveau poste ou un poste vacant compatible n'est pas pourvu par un employé interne en vertu du paragraphe 4.1, l'établissement d'accueil d'une région, telle que définie à l'annexe VII, accorde une attention préférentielle aux candidats dûment formés de la même région qui figurent sur la liste centrale de réaffectation. S'il n'y a aucun candidat ni aucun candidat dûment formé de la même région, l'établissement d'accueil accorde une attention préférentielle aux candidats dûment formés d'autres régions qui figurent sur la liste centrale de réaffectation.

Les dispositions suivantes s'appliquent à la dotation d'un poste vacant :

- a) Les employés qui figurent sur la liste centrale de réaffectation sont classés par ordre d'ancienneté (conformément aux conventions collectives d'origine);
- b) Sous réserve du paragraphe 4.1, la sélection se fait parmi les candidats qui figurent sur la liste centrale de réaffectation, comme décrit ci-dessus. On envoie au CSPSM et aux employeurs participants (procédure à élaborer) des exemplaires des nouvelles annonces d'emploi ou de postes à pourvoir compatibles susmentionnés.
- c) L'ancienneté est prise en compte dans la sélection des candidats, conformément à la convention collective d'accueil.
- d) Aux fins de l'évaluation des antécédents d'un employé, seuls les documents officiels qui figurent dans son

dossier personnel seront pris en compte.

- e) C'est la description de poste de l'établissement d'accueil qui s'applique au chapitre de la formation et des compétences exigées.
- f) Une fois qu'un employé a été réaffecté de façon permanente et qu'il a terminé sa période d'essai chez un employeur d'accueil, il renonce à tout droit de rappel au travail chez son ancien employeur, à moins qu'il ne soit mis à pied par l'employeur d'accueil. Si un employé est mis à pied par l'employeur d'accueil, il sera réinscrit sur la liste de rappel au travail de l'employeur d'origine pour la durée restante de son droit au rappel. Il jouira également de droits de rappel au travail en vertu de la convention collective de l'employeur d'accueil, et sera réinscrit sur la liste centrale de réaffectation. Aux fins de la liste centrale de réaffectation, l'ancienneté d'un employé est l'ancienneté accumulée chez l'employeur d'origine et chez le premier employeur d'accueil.

5. TRANSFERT DE SERVICE, FUSION, REGROUPEMENT :

- 5.1 En cas de transfert de service, de fusion ou de regroupement, l'employeur ou les employeurs et les syndicats concernés se réunissent pour déterminer si les employés devraient se voir offrir la possibilité d'un transfert au service ou à l'unité de l'établissement d'accueil, dans la mesure où de tels postes sont libres.

6. TRANSFÉRABILITÉ DES AVANTAGES SOCIAUX :

Les prestations suivantes sont transférables :

- 6.1 Les prestations de protection du revenu accumulées et les

crédits de congé de maladie.

- 6.2 La durée d'emploi applicable au taux d'acquisition des vacances.
- 6.3 La durée d'emploi applicable au congé de préretraite.
REMARQUE : Le centre Deer Lodge administré par l'Office régional de la santé de Winnipeg limite le paiement des congés de préretraite au service acquis depuis le 1^{er} avril 1983. Les nouveaux employés conserveraient la date de service initiale à cette fin.
- 6.4 La durée d'emploi aux fins de l'admissibilité aux régimes d'avantages sociaux, p. ex., l'exigence de deux (2) ans pour le régime de retraite.
- 6.5 Pour ce qui est des avantages sociaux, un nouvel employé est assujéti aux modalités du régime d'avantages sociaux de l'établissement d'accueil; toutefois, les périodes d'attente régulière sont ignorées, sous réserve des modalités propres aux régimes concernés.
- 6.6 Dans le cas des salaires :
 - a) À l'échelon correspondant si l'échelle est identique
 - b) À l'échelon le plus proche (supérieur ou inférieur) du salaire au moment de la mise à pied, si l'échelle est différente

REMARQUE : Aucune disposition de blocage de poste, sauf pour les employés du Centre Deer Lodge administré par l'Office régional de la santé de Winnipeg à qui on a garanti les dispositions des « ententes de transfert » pour le transfert de 1983 et 1987 de la compétence fédérale à la compétence provinciale, et pour qui les dispositions de

blocage de poste étaient en place avant l'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente.

- 6.7 Au moment de l'embauche d'un employé qui figure sur la liste centrale de réaffectation, l'employeur d'accueil accepte de confirmer par écrit à l'employé tous les avantages, y compris l'ancienneté le cas échéant, qui ont été transférés par l'employeur d'origine en vertu de la présente lettre d'entente.

7. AUTRES MODALITÉS :

- 7.1 Les heures de service effectuées depuis la dernière augmentation ne sont pas transférables aux fins du calcul de l'augmentation suivante, le cas échéant.
- 7.2 Le salaire et les crédits de vacances acquis à ce jour doivent être payés par l'employeur d'origine.
- 7.3 Le nombre d'heures accumulées, y compris les crédits d'heures supplémentaires et les crédits de jours fériés, doit être payé par l'employeur d'origine.

8. FORMATION :

- 8.1 Les parties ont convenu d'un commun accord que les dispositions relatives à la formation seront traitées par le Comité.

9. ADMISSION DE NOUVEAUX MEMBRES :

- 9.1 Les parties autorisent par la présente le Comité à admettre de nouveaux signataires en tant qu'employeurs ou syndicats participants de la façon et aux conditions que le Comité, à sa discrétion, jugera appropriées sans

consultation ni accord avec les signataires existants. Dès leur admission à cette entente, les nouveaux signataires auront les mêmes droits et obligations que les syndicats et les employeurs participants existants, à compter de la date de l'admission.

10. ACCEPTATION DE LA LETTRE D'ENTENTE :

- 10.1 Les signataires de la présente lettre d'entente ont convenu de l'accepter sans modification. Toute modification ultérieure de la lettre d'entente ne sera mise en œuvre que si elle est autorisée conformément à l'article 12.

11. DURÉE

- 11.1 La présente lettre d'entente est pleinement applicable pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature. Si l'une des parties signataires de la présente lettre d'entente souhaite mettre fin à sa participation à la présente lettre d'entente, elle doit en aviser par écrit le Comité et l'agent négociateur ou l'employeur compétent relativement à sa convention collective soixante (60) jours d'avance. Cette résiliation n'invalidera pas la présente lettre d'entente en ce qui concerne les autres signataires, à l'exception de l'employeur ou de l'agent négociateur qui est l'autre partie à la convention collective pertinente et concernée.

12. MODIFICATIONS :

- 12.1 Les modifications apportées à la présente lettre d'entente entrent en vigueur s'ils sont adoptés par le Comité après consultation des signataires de la lettre d'entente, comme indiqué dans le présent document. Tous les signataires recevront un exemplaire de la ou des modifications

proposées. Chaque signataire dispose d'un délai de trente (30) jours civils pour exprimer ses préoccupations (le cas échéant) au sujet des modifications proposées. Tout problème non résolu doit être réglé par les représentants respectifs des employeurs et des syndicats avant que le Comité ne passe au vote. Si les signataires ne soulèvent aucune objection aux modifications proposées, le Comité est habilité à les mettre en œuvre.

13. COMITÉ D'APPEL :

13.1 En cas de litige entre un syndicat participant et un employeur participant concernant l'application, l'interprétation ou la violation présumée de la présente lettre d'entente, les parties concernées se réunissent et tentent de résoudre le litige par la discussion. Si on ne parvient pas à régler le différend par la discussion, toute partie au différend peut soumettre l'affaire à un comité d'appel composé comme suit :

- Deux (2) personnes parmi les employeurs participants qui ne sont pas directement concernées par le différend;
- Deux (2) personnes parmi les syndicats participants qui ne sont pas directement concernées par le différend;

Le comité d'appel établit ses propres procédures d'audition du litige et peut accepter toute preuve qu'il juge appropriée. Chaque partie au litige ne peut faire appel qu'à des défenseurs profanes pour présenter ses arguments.

Le comité d'appel met tout en œuvre pour résoudre le litige par la médiation.

Si les efforts de médiation échouent, le comité d'appel

soumet aux parties concernées ses recommandations par écrit pour le règlement du litige dans un délai d'au plus quatorze (14) jours civils.

Tout litige relevant de la lettre d'entente ne peut être résolu par voie de grief ou d'arbitrage en vertu de la convention collective. Le comité d'appel est censé être le seul mode de résolution des différends.

La présente lettre d'entente confirme que les parties susmentionnées ont ratifié la lettre d'accord sur les principes de réaffectation, laquelle est annexée à la présente lettre d'entente et en fait partie intégrante.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 26

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

**OBJET : _____ RÉFÉRENCE AU COMITÉ
D'UNIFORMISATION PENDANT LA DURÉE DE L'ENTENTE**

ATTENDU QUE, lors de la négociation des modalités des trois (3) conventions collectives entre l'association des professionnels de la santé du Manitoba (APSM) et les associations des employeurs auxquelles le présent protocole d'entente est annexé, les parties ont cherché à uniformiser les modalités des conventions collectives dans toutes les conventions, mais reconnaissent que des consultations supplémentaires sont nécessaires avant de tenter d'uniformiser les modalités en matière d'enjeux soulevés par les employeurs et les lieux de travail, les associations d'employeurs et l'association des professionnels de la santé du Manitoba; et

ATTENDU QUE la complexité de la tentative d'uniformisation des modalités relatives à ces enjeux est telle qu'il n'était pas possible de le faire lors de la négociation des conventions collectives actuelles; et

ATTENDU QUE les parties souhaitent faire « tout en leur pouvoir »

pour parvenir à un accord sur l'uniformisation des modalités de la convention collective, relativement à ces enjeux, pendant la durée de ces conventions collectives;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES ONT CONVENU MUTUELLEMENT DE CE QUI SUIT :

Les employeurs et l'APSM ont convenu de créer un ou plusieurs comités, composés de trois (3) à cinq (5) membres représentant chaque partie, afin d'entamer un processus consultatif visant à parvenir à un accord sur l'uniformisation des dispositions de la convention collective relatives à ces enjeux.

L'association d'employeurs communiquera les données pertinentes déterminées par le ou les comités, afin de permettre à ceux-ci de les examiner de façon approfondie.

Le ou les comités entameront les consultations à une date convenue par les parties, mais au plus tard trois (3) mois après la date de ratification, et se réuniront à la date fixée par le comité, en vue d'avoir mené à bien les consultations au plus tard six (6) mois après la date de création du ou des comités, ou dans un délai plus long si les parties en ont convenu d'un commun accord.

Les représentants au comité de l'une ou l'autre des parties peuvent soumettre une demande d'uniformisation de tout enjeu relatif à la convention collective. Si un comité parvient à un accord sur une proposition de modification des conventions collectives relativement à un ou plusieurs des enjeux à l'étude, il peut recommander ces modifications aux parties respectives (APSM/PHLRS) pour examen. Les parties peuvent convenir de procéder à ces modifications, sous réserve de la ratification nécessaire, le cas échéant, ou peuvent renvoyer l'affaire aux négociations de renouvellement des conventions collectives.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 27

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : ACCORD DE SERVICE POST-FORMATION

ATTENDU QUE les parties reconnaissent l'importance d'améliorer les compétences dans des domaines spécialisés ou des projets liés au recrutement et au maintien de l'effectif; et

ATTENDU QUE ces projets liés aux études, à la formation et au recrutement constituent un investissement important pour le réseau de la santé;

7 EN CONSÉQUENCE, les parties ont convenu que l'employeur peut conclure un accord de service post-formation avec un employé donné comme suit :

1. L'accord de service post-formation doit être conclu et signé par l'APSM, l'employé et l'employeur. L'APSM et l'employé se verront tous deux remettre un exemplaire de cet accord.
2. L'employé et l'employeur doivent respecter toutes les dispositions d'un accord de service post-formation signé.

3. Nonobstant ce qui précède, si l'employé ne respecte pas les dispositions d'un accord de service post-formation signé, il sera redevable à l'employeur du montant de la dette correspondant à la partie non respectée des modalités. Le recouvrement de toute dette envers l'employeur sera considéré comme une déduction autorisée en vertu de l'article 41 (Trop-perçus et moins-perçus), mais ne sera pas considéré comme un trop-perçu. Si, pour quelque raison que ce soit, la dette ne peut être recouvrée par une déduction sur salaire, l'employeur peut recourir à d'autres modes de recouvrement, y compris entre autres, une action civile devant un tribunal du Manitoba.
4. Les accords de service post-formation ne doivent pas entrer en conflit avec les autres dispositions de la convention collective applicable.
5. Les modalités de l'accord de service post-formation doivent mentionner, entre autres, ce qui suit :
 - a) la valeur monétaire de l'accord de service post-formation;
 - b) le calendrier et le nombre d'heures travaillées requis pour respecter l'accord;
 - c) dans le cas d'un stage de perfectionnement, la date prévue d'achèvement du programme;
 - d) l'unité, le programme et le lieu, le cas échéant, où ce nombre d'heures de travail doit être accumulé pour être pris en compte dans l'exécution de l'accord, lesquels peuvent être modifiés d'un commun accord entre l'employé et l'employeur;
 - e) l'évaluation du montant à rembourser, en tenant compte du nombre d'heures travaillées par l'employé en vue de remplir son obligation, calculé au prorata du nombre total d'heures de travail requises en vertu des conditions initiales de l'accord;
 - f) dans le cas où l'employeur n'est plus en mesure d'offrir à l'employé la possibilité de respecter les modalités de l'accord, l'employé n'est pas tenu de rembourser et l'accord devient nul et non avenue;

- g) dans le cas d'un congé autorisé pendant la période de remboursement, l'employeur et l'employé discutent ensemble de la révision du calendrier et du nombre d'heures de travail nécessaires à l'exécution de l'accord. L'employé peut choisir d'inviter l'APSM à cette discussion;
- h) dans le cas où l'employé ne reprend pas le travail aux termes de l'accord de service post-formation, il est redevable à l'employeur conformément au paragraphe 3 ci-dessus.

En cas de décès d'un employé avant l'achèvement de l'une des conditions de l'accord de service post-formation, la succession de l'employé n'est pas tenue de rembourser l'employeur et l'accord devient nul et non avenue.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 28

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : QUART DE DIX (10) HEURES

Remarque : Les quarts de travail de dix (10) heures ne seront adoptés qu'après entente mutuelle entre l'employeur et l'APSM.

1. Dans le cas des employés dont la durée de travail est 7,75 heures (2015 heures par année), un quart de dix (10) heures correspond à 9,69 heures rémunérées.
2. Il y aura vingt-quatre (24) quarts de travail de dix (10) heures réguliers au cours de trois (3) quinzaines consécutives; ou une combinaison de quarts de dix (10) heures et de quarts réguliers tels que définis au paragraphe 1201, par période de paie de trois (3) quinzaines consécutives, totalisant le nombre régulier d'heures pour la catégorie professionnelle tel que défini au paragraphe 1201.
3.
 - a) Chaque quart de travail de dix (10) heures comprend deux pauses telles que décrites au paragraphe 1202 de l'entente.

Pour son ou ses repas, l'employé dispose de 30 minutes en tout, dont 19,6 minutes non payées et 10,4 minutes payées, par quart de travail de dix (10) heures.

b) Il est entendu que la gestion des périodes de repos et de repas peut varier dans le cas des quarts de travail de dix (10) heures actuellement mis en place. Pour tout nouveau modèle de quarts de travail de dix (10) heures mis en œuvre en vertu du présent protocole d'entente, la gestion des périodes de repos et de repas sera conforme à l'alinéa 3 a) ci-dessus, à moins qu'un autre accord ait été conclu entre l'employeur et l'APSM.

4. Les heures supplémentaires sont les heures autorisées travaillées en plus du nombre d'heures prévues à l'horaire, tel que défini au paragraphe 1 et au paragraphe 2 ci-dessus.

5. Les primes (quart, fin de semaine, supplément de responsabilité) sont versées conformément à la convention collective. Lorsqu'un employé fait un quart de travail de dix (10) heures, les primes de soir et de nuit sont versées en fonction des heures travaillées. À des fins de clarification, les primes de quart de soir sont versées pour toutes les heures travaillées entre 16 h et minuit. À des fins de clarification, les primes de quart de nuit sont versées pour toutes les heures travaillées entre minuit et 8 h. Les montants versés sont conformes à l'article 18 (Primes).

6. Les droits aux vacances payées acquis dans le cadre du modèle d'horaire de travail des quarts de dix (10) heures correspondent exactement, en nombre d'heures, aux droits aux vacances payées acquis dans le cadre du modèle d'horaire de travail régulier (tel que défini au paragraphe 1201).

7. Un employé tenu de travailler un jour férié est rémunéré à raison

d'une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération de base pour les heures habituellement prévues à l'horaire et, en outre, les employés à temps plein reçoivent en lieu et place un jour compensatoire de sept heures et trois quarts (7,75) au taux de rémunération de base. Toutes les dispositions de l'article 14 (Heures supplémentaires) s'appliquent, à l'exception du paragraphe 1401. Aux fins du présent protocole d'entente, les paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessus remplacent le paragraphe 1401 de la convention collective.

8. Les prestations de protection du revenu sont payées en fonction du nombre d'heures du quart de travail prévu.
9. Les dispositions de l'alinéa 1303 a) ne s'appliquent pas au protocole d'entente sur les quarts de dix (10) heures.
10. Lorsque le nombre annuel d'heures de travail diffère de 2015, on rajuste en conséquence le nombre d'heures indiquées ci-dessus.
11. Sur préavis d'au moins soixante (60) jours, l'employeur ou l'APSM peut abandonner l'horaire de travail modifié.

PROTOCOLE D'ENTENTE N^o 29

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : QUART DE DOUZE (12) HEURES

Remarque : Les quarts de travail de douze (12) heures ne seront adoptés qu'après entente mutuelle entre l'employeur et l'APSM.

1. Dans le cas des employés dont la durée de travail est 7,75 heures (2015 heures par année), un quart de douze (12) heures correspondra à 11,625 heures rémunérées.
12,25 heures
2. Il y a vingt (20) quarts réguliers de douze (12) heures par période de trois (3) quinzaines consécutives; ou une combinaison de quarts de travail de douze (12) heures et de quarts réguliers tels que définis au paragraphe 1201, par période de paie de trois (3) quinzaines consécutives, totalisant le nombre régulier d'heures de la catégorie professionnelle tel que défini au paragraphe 1201.
3.
 - a) Chaque quart de travail de douze (12) heures comprend

deux pauses telles que décrites au paragraphe 1202 de l'entente. Pour son ou ses repas, l'employé dispose de 60 minutes en tout, dont 37,5 minutes non payées et 22,5 minutes payées, par quart de travail de douze (12) heures. Il est entendu que la gestion des périodes de repos et de repas peut varier dans le cas des quarts de travail de douze (12) heures actuellement mis en place. Pour tout nouveau modèle de quarts de travail de douze (12) heures mis en œuvre en vertu du présent protocole d'entente, la gestion des périodes de repos et de repas sera conforme à l'alinéa 3 a) ci-dessus, à moins qu'un autre accord ait été conclu entre l'employeur et l'APSM.

4. Les heures supplémentaires sont les heures autorisées travaillées en plus du nombre d'heures prévues à l'horaire, tel que défini au paragraphe 1 et au paragraphe 2 ci-dessus.
5. Les primes (quart, fin de semaine, supplément de responsabilité) sont versées conformément à la convention collective. Lorsqu'un employé fait un quart de travail de douze (12) heures, les primes de soir et de nuit sont versées en fonction des heures travaillées. À des fins de clarification, les primes de quart de soir sont versées pour toutes les heures travaillées entre 16 h et minuit. À des fins de clarification, les primes de quart de nuit sont versées pour toutes les heures travaillées entre minuit et 8 h. Les montants versés sont conformes à l'article 18 (Primes).
6. Les droits aux vacances payées acquis dans le cadre du modèle d'horaire de travail des quarts de douze (12) heures correspondent exactement, en nombre d'heures, aux droits aux vacances payées acquis dans le cadre du modèle d'horaire de travail régulier (tel que défini au paragraphe 1201).
7. Un employé tenu de travailler un jour férié est rémunéré à raison

d'une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération de base pour les heures habituellement prévues à l'horaire et, en outre, les employés à temps plein reçoivent en lieu et place un jour compensatoire de sept heures et trois quarts (7,75) au taux de rémunération de base. Toutes les dispositions de l'article 14 (Heures supplémentaires) s'appliquent, à l'exception du paragraphe 1401. Aux fins du présent protocole d'entente, les paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessus remplacent le paragraphe 1401 de la convention collective.

8. Les prestations de protection du revenu sont payées en fonction du nombre d'heures du quart de travail prévu.
9. Les dispositions de l'alinéa 1303 a) ne s'appliquent pas au protocole d'entente sur les quarts de douze (12) heures.
10. Lorsque le nombre annuel d'heures de travail diffère de 2015, on rajuste en conséquence le nombre d'heures indiquées ci-dessus.
11. Sur préavis d'au moins soixante (60) jours, l'employeur ou l'APSM peut abandonner l'horaire de travail modifié.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 30

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : VACANCES PAYÉES

Pour les titulaires actuels d'un poste en santé mentale et lutte contre les dépendances (ancienne convention de la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances) à la date de la ratification :

Les vacances annuelles se prennent au cours de l'année d'acquisition des congés qui suit celle au cours de laquelle ils ont été acquis. Toutefois, les vacances acquises au cours d'une année d'acquisition des congés peuvent être prises au cours de celle-ci avec l'accord du responsable en matière d'emploi.

L'employeur peut autoriser le report de vacances annuelles à l'année suivante pour compléter la période de vacances de cette année-là, mais en aucun cas un report de vacances annuelles n'est permis s'il comprend plus d'une (1) année précédente de droits à des vacances annuelles.

Balcaen	Danielle
Benedict	Maria
Bevan	Glen

Bussoli	Paul
Cooper	Jason
Friesen	C. Mikaile
Golden	Eva
Granger	Christine
Grivicic Jackson	Diana
Herbert	Janique
Hennessey	Jeremy
Hubbard	Steward
Kennedy	Amanda
Kristjanson	Alda
Lecuyer	Miguel
Letkeman	Julie
MacAulay	Lisa
Mace	Deanne
McCrimmon	Richard I.
Mercer	Emma
Nieman	Tara
Olson	Jodi
Paquette	Noelle
Rouget	Melissa
Salzen	Susan
Sarens	Cathi
Sellen	Breanne
Solomon	Scarlett
Spring	Sherry
Stroligo	Laurie
Veldhuis	Marieke
Vincent	Shannon
Wallace	Donald
Walz	Michele
Whalen	Kristin
Zacharko	Kathryn
Zacharko	Monique

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 31

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : VACANCES – EMPLOYÉS DE CENTRES D'HÉBERGEMENT RÉSIDENTIELS – ANCIENNE CONVENTION DE LA FONDATION MANITOBAINE DE LUTTE CONTRE LES DÉPENDANCES

S'il reste des vacances aux employés des centres d'hébergement résidentiels après le changement de situation, ils peuvent demander à la direction de reporter ces vacances à l'année suivante.

Les employés qui n'ont pas accumulé suffisamment de crédits de vacances seront en « congé » sans solde. Ces employés peuvent demander jusqu'à quinze (15) jours de réduction volontaire de la semaine de travail pour couvrir cette période de congé sans solde. Ils peuvent aussi demander à se voir confier d'autres tâches en attendant. L'employeur s'efforcera de répondre à ces demandes en fonction des besoins de fonctionnement et des compétences.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 32

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : PRIME SUPPLÉMENTAIRE DE FIN DE SEMAINE

ATTENDU QUE les parties reconnaissent l'existence des problèmes de maintien de l'effectif et de recrutement des professionnels en soins paramédicaux; et

ATTENDU QUE les parties ont convenu de la nécessité de déployer des efforts constants et ciblés dans le dessin d'attirer des personnes dûment formées, et de les maintenir en poste dans le réseau provincial de la santé; et

ATTENDU QUE les parties reconnaissent la nécessité absolue d'assurer la constance au chapitre de la dotation en personnel essentiel, afin de maintenir la qualité des services offerts aux patients, aux résidents et aux bénéficiaires pendant les efforts de mise en œuvre d'un plan ciblé de recrutement et de maintien de l'effectif;

EN CONSÉQUENCE, dans le but de maintenir résolument en place l'effectif essentiel pendant les fins de semaine, les parties

ont convenu de ce qui suit :

1. Aux fins du présent protocole d'entente, les parties ont convenu de modifier la définition du terme « fin de semaine », de façon à ce que le quart de travail du vendredi soir fasse partie des heures admissibles à la prime supplémentaire. Une prime supplémentaire de fin de semaine, de huit dollars (8 \$) l'heure, sera versée à l'employé pour toutes les heures qu'il a travaillées entre 15 h le vendredi et 24 h le dimanche suivant.
2. Pour plus de clarté, la prime supplémentaire pour le travail de fin de semaine s'applique à toutes les heures travaillées le vendredi lorsqu'une prime de soir est appliquée en vertu de l'article 18 (Primes) ou des protocoles d'entente applicables aux « quarts de travail de douze (12) heures » et aux « quarts de travail de dix (10) heures » dans la convention collective applicable.
3. La prime supplémentaire pour la fin de semaine s'ajoute aux primes prévues à l'article 18, le cas échéant.
4. Le présent protocole d'entente sur la prime supplémentaire pour la fin de semaine restera en vigueur le 18 novembre 2022 jusqu'à la ratification de la prochaine convention collective.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 33

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : PROCÉDURE DE RÉVISION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

ATTENDU QUE les parties reconnaissent mutuellement que le règlement des problèmes liés au lieu de travail des employés, y compris des préoccupations relatives à la charge de travail, favorise l'efficacité de la prestation des services aux patients et contribue à un milieu de travail sain, les parties ont convenu de ce qui suit :

Dans les situations où les parties reconnaissent un problème lié à la charge de travail, elles ont convenu de discuter des situations préoccupantes et des options possibles pour tenter de trouver des solutions. L'APSM et l'employeur peuvent inviter des représentants des employés à ces discussions.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 34

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : SUPPLÉMENT D'INDEMNITÉ DE MALADIE – CENTRE DE SANTÉ RIVERVIEW

Applicable uniquement au centre de santé Riverview :

Si, à la suite d'une maladie ou d'un accident, un employé est incapable d'exercer les fonctions habituelles de son poste, mais peut toutefois exercer celles d'un autre poste et que le centre est prêt à le lui offrir, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Sur présentation d'un certificat médical jugé satisfaisant par un médecin désigné par le centre, l'employé est affecté à l'autre poste au taux de rémunération correspondant à ce poste.
- b) L'employé a le droit d'utiliser ses crédits de congé de maladie accumulés, à raison d'une demi-journée (1/2) par quinzaine, afin de combler la différence avec le taux de rémunération dont il profitait auparavant; toutefois, la combinaison du supplément en congé de maladie et de la rémunération du nouveau poste ne doit pas dépasser le taux de rémunération régulier de son ancien poste.

Supplément en cas de maladie tout en percevant des prestations d'invalidité

Lorsqu'un employé utilise ses crédits de congé de maladie pour compléter les prestations d'invalidité, les crédits de maladie sont accordés au prorata. Par exemple, un employé qui complète un quart ($1/4$) de son salaire avec des crédits de maladie serait admissible à un quart ($1/4$) si les crédits de maladie accumulés étaient habituellement accordés à un employé à temps plein.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 35

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

**OBJET : ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ – SYNDIQUÉS DE
L'ORSW (SERVICES DIRECTS) AVEC LE PRÉCÉDENT
SCFP (SECTION LOCALE 500) UNIQUEMENT**

Applicable uniquement aux anciens syndiqués (services directs)
de l'ORSW avec le SCFP (section locale 500) :

Les parties ont convenu que, dans le cas des employés des services directs de l'ORSW qui étaient couverts par l'ancienne convention collective avec la section locale du SCFP et qui étaient en congé d'invalidité de longue durée ou de réadaptation à la date de ratification, les dispositions des alinéas 1002 i) et 1003 e) de la convention collective sont modifiées et appliquées comme suit.

Ces dispositions s'appliquent uniquement aux employés des services directs de l'ORSW qui étaient en congé d'invalidité de longue durée ou de réadaptation à la date de ratification, et ne s'appliquent pas aux employés qui pourraient être mutés aux services directs de l'ORSW après la date de ratification. Si l'un des employés mentionnés dans le présent protocole d'entente est muté chez un autre employeur, les droits prévus par la présente disposition prennent fin à la date de cessation d'emploi.

Si le congé d'invalidité de longue durée ou de réadaptation d'un employé prend fin, les dispositions du présent protocole d'entente cessent de s'appliquer et les dispositions des alinéas 1002 i) et 1003 e) s'appliquent à tout congé ultérieur lié à une invalidité de longue durée longue durée ou une réadaptation.

1205 Les crédits d'ancienneté continuent de s'accumuler si un employé

g) est en congé d'invalidité de longue durée pour une période maximale de trente-six (36) mois.

1206 Les crédits d'ancienneté sont conservés, mais cessent de s'accumuler si un employé

e) est en congé d'invalidité de longue durée pendant plus de trente-six (36) mois.

Aucun employé n'est concerné à la date de ratification.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 36

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : ARTICLE 12 – PÉRIODES DE REPOS

Les parties s'entendent sur l'énoncé ci-dessous concernant les façons de faire antérieures de l'employeur décrites au paragraphe 1202.

Toute omission involontaire dans la liste ci-dessous ne saurait être interprétée comme mettant fin à la façon de faire antérieure et sera considérée comme une erreur ou une omission.

Applicable uniquement aux employés des services directs de l'ORSW auparavant visés par la convention collective entre les programmes internes de l'ORSW (APSM) et les pharmaciens de l'hôpital Grace :

On s'attend à ce que l'employeur prévoie à l'horaire régulier une période de repos de vingt (20) minutes durant chaque période de trois (3) heures de travail continu.

Applicable uniquement aux employés du centre de santé communautaire Klinik et de la Women's Health Clinic :

Les employés au travail pendant cinq (5) à six (6) heures et

cinquante-neuf (59) minutes par jour ont droit à une pause-repas payée de trente (30) minutes. Les employés au travail pendant (7) à huit (8) heures par jour ont droit à une pause-repas payée d'une (1) heure.

Applicable uniquement aux employés de la Mount Carmel Clinic :
Les employés ont droit à une pause-repas non payée de quarante-cinq (45) minutes.

Applicable uniquement aux employés de l'Hôpital Saint-Boniface :
Durant les quarts de soir et de nuit, l'horaire régulier doit comprendre une pause-repas et des périodes de repos.

Applicable uniquement aux employés du centre de santé Riverview :
On s'attend à ce que l'horaire régulier des diététistes et pharmaciens comprenne une période de repos de vingt (20) minutes et une pause-repas payée d'au moins soixante (60) minutes.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 37

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : ARTICLE 19 – VACANCES ANNUELLES

Les parties s'entendent pour maintenir telle quelle la méthode actuelle de planification des vacances en vigueur à chaque établissement visé par la présente convention (telle que décrite dans les conventions collectives antérieures applicables) jusqu'à la fin de l'année d'acquisition des congés 2023-2024. La méthode de planification des vacances comprend entre autres l'affichage des dates pour les droits aux vacances; pour la soumission des demandes de vacances; des vacances autorisées; du respect des vacances déjà planifiées et autorisées; et toute autre considération relative à l'administration du mode d'application des vacances.

À compter de l'année d'acquisition des congés 2024-2025, ce qui précède cessera d'être en vigueur et la méthode de planification des vacances sera administrée conformément aux termes de la convention collective à l'article 19 (Vacances annuelles.), à moins que les parties aient convenu de faire autrement.

À moins que l'employeur et l'employé n'en conviennent autrement, les années d'acquisition des congés de chaque établissement (telles que décrites dans les conventions collectives antérieurement applicables) resteront inchangées pendant la durée de la convention. S'il fallait modifier les années d'acquisition des congés, il faudrait modifier également en conséquence les droits aux vacances, afin de garantir le maintien des taux d'acquisition.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 38

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

**OBJET : ARTICLE 2102 – CONGÉ POUR DÉCÈS – CENTRE DE
SANTÉ COMMUNAUTAIRE KLINIC, LA WOMEN'S HEALTH
CLINIC, LES CENTRES DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE
NOR'WEST CO-OP ET NINE CIRCLES**

Applicable uniquement aux anciens syndiqués du SCFP des
établissements suivants : le centre de santé communautaire Klinic,
la Women's Health Clinic, les centres de santé communautaire
Nor'West Co-op et Nine Circles :

Les parties ont convenu que les dispositions du paragraphe 27.03 de l'ancienne convention collective du SCFP avec le centre de santé communautaire Klinic, la Women's Health Clinic, le centre de santé communautaire Nor'West Co-op; et du paragraphe 28.03 avec le centre de santé communautaire Nine Circles, ne s'appliquent qu'aux employés visés par le présent protocole d'entente (énumérés ci-dessous) et ne s'appliquent pas aux employés embauchés après la date de ratification. Si l'un des employés mentionnés dans le présent protocole d'entente est muté chez un autre employeur, les droits prévus par la présente disposition prennent fin à la date de cessation d'emploi.

27.03/28.03 Congé payé pour décès

Un employé a droit à au plus cinq (5) jours de congé, sans perte de salaire ni d'avantages sociaux, en cas de décès d'une personne pour laquelle il estime être en deuil ou avoir des responsabilités en cas de deuil.

Un congé supplémentaire peut être accordé sur demande faite à l'employeur.

L'employé peut demander à conserver un (1) jour de congé pour décès pour le cas où l'inhumation ou la crémation aurait lieu à une date ultérieure.

Les dispositions des paragraphes 2102, 2103 et 2104 ne s'appliquent pas à la gestion du protocole d'entente ci-dessus.

Centre de santé communautaire Klinic :

Albiani	Stephanie L.
Andrich	Karla M.
Armatas	Jenny E.
Askin	Cayly J.
Atallah	Vycki
Aubry	Kristi L.
Baker	Rich
Bashuk	Lada
Begg	Lisa A.
Boissonneault	Erin L.
Burns	Matthew W.
Cameron	Charlotte A.
Campbell	Sheona A.
Campos-Santos	Carlos Alberto
Carlson	Tara L.
Chalmers	Erin Marie
Chornoby	Carla J.
Collin	Shannon L.
Day	Michelle D.
Derbyshire	Lisa
Dixon	Donna L.

Fraser	Jerraleen K.
Freeman	Timothy D.
Fukushima-Dyal	Daniel
Funk-Unrau	Genevieve G.
Gledhill	Dale S.
Glowacki	Tara M.
Glowatsky	Sharlaine J.
Goldstein	Rebecca C.
Gosselin	Rex
Grant	Lori-Anne
Green	Jonathan Daniel
Gregory	Kelly L.
Haji	Ikram A.
Hale	Sherilyn E.
Halley	Jennifer A.
Henry	Paulette A.
Heron	Nici
Hill	Jessica L.
Jasysyn	Lovey Jane
Juarez-Barros	Michelle Andrea
Kent	Melissa M.
Klaric	Linda M.
Koznechov	Stela
Krahn	Brittany J.
La Rosa	Nadia G.
Leneveu	Renee D.
Lobach	Oleksandr
Lowe	Holly M.
MacCarthy	Kimberly A.
Malchy	Inna
Mann	Megan D.
Marshall	Laurie
Martineau	Tatiana P.
Masyuk	Nataliya
Mazur	Brittany L.
Morran	Tabitha Elysia Gail
Nault	Andre T.
Oleschak	Tracy Lee
Omar	Urjee
Orr	Marion M.

Padilla	Conrad
Palmer	Ivy G.
Pauls	Carla
Phillips	Stephanie R.
Phillips	Erin E.
Pringle	Heather M.
Romanova	Anna
Sanwo	David I.
Schmidt	Sheralyn
Sebastian	Mitchell A.
Sellwood	Jessica K.
Smith Geiger	Deanna L.
Sorro	Jaymie-Lou
Sparkes	Curt M.
Staple	Corinne L.
Surbey	Kelly D.
Sy	Mandipa A.
Tabas	Alyx Nicole
Thome	Simon
Unruh	Mark Richard
Urbanovich	Kiersten
Warkentin	Colleen
Warren	Joseph Nicholas
Werbiski	Shannon R.
Wiebe	Tanis D.
Winters	Laura C.

Women's Health Clinic :

Buehlmann	Eveline
Davis	Jennifer
Denbow	Paula
Dyck	Jodi
Fast	Roberta
Ferrigno	Nina
Guzzi	Gio
Kingson	Oribim
Klassen	Julia
Kohm	Sharra
Martens	Sarah

Neufeld La Rue	Lea
Oksanen	Katherine (Kat)
Paquette	Lauren
Peters	Emily (Em)
Peters	Lori
Phelps	Leigha
Plett	Nicola
Sourkes	Kim
Streber	Kelsey
Young	Sharon
Zubert	Tanya

Nor'West Co-Op :

Agsalud	Charmaine
Angus	Alysha
Bacani-Tipan	Emmy Lynn
Bowman	Vania M.
Brydon	Adriana Danielle
Bustarde	Holly A.
Calinisan	Pauline
Coppola	Vera
Cottick	Shantal
Dorland	Vanessa Roxanne
Duncan	Melanie L.
Ediger	Paula
Ens	Stephanie
Fang	Ting
Farnworth	Leanne Noreen
Kehler	Caprice A.
Kirkbride	Michelle
Kowal	Carla
Landego	Tamara L.
Lipka	Charlene
Lolo	Japhlet Nanjira
Milks	Shannon
Mohr	Corey
Monk	Kendra

Nasuti	Tammy
Nikkel	Jaymie
Pagan	Zacharie
Reeve	Colin
Reimer	Danae S.
Sekundiak	Felicia
Singh	Brittney
Spence	Emily R. M.
Tsouras	Dano
Zappitelli	Lisa

Nine Circles :

Baffoe	Marie
Balogun	Oludolapo Deborah
Boorsma	Tayra
Colavito-Palao	Rosa
Fay	Shauna Fay
Kim	Kiyeon
Laliberte	Gina
Maddur	Srinath
Pereira	Mirna Castillo
Robinson	Sandra
Trimble	Chris
Vaile	Andy
[attente]	Tasha

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 39

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : PARAGRAPHE 2102 – CONGÉ POUR DÉCÈS

Applicable uniquement aux anciens syndiqués du SCFP du
Sexuality Education Resource Centre :

Les parties ont convenu que les dispositions de l'ancien paragraphe 23.03 de la convention collective du SCFP (section locale 500) avec le Sexuality Education Resource Centre, ne s'appliquent qu'aux employés visés par le présent protocole d'entente (nommés ci-dessous) et ne s'appliquent pas aux employés embauchés après la date de ratification. Si l'un des employés mentionnés dans le présent protocole d'entente est muté chez un autre employeur, les droits prévus par la présente disposition prennent fin à la date de cessation d'emploi.

23.03 Congé payé pour décès

- a) *Un employé a droit à un congé de cinq (5) jours consécutifs de travail sans perte de salaire ni d'avantages sociaux en cas de décès de son époux ou épouse, ou d'une personne avec*

laquelle l'employé entretient une relation de conjoint de fait ou envers qui l'employé a des responsabilités en cas de deuil. L'employé peut demander à conserver un (1) jour de congé pour décès pour le cas où l'inhumation ou la crémation aurait lieu à une date ultérieure.

b) Congé en cas de deuil

Un employé a droit à un (1) jour de congé sans perte de salaire, de rémunération, ni d'avantages sociaux s'il vit un deuil ou doit être porteur à des funérailles. Un congé supplémentaire peut être accordé sur demande faite à l'employeur.

Les dispositions des paragraphes 2102, 2103 et 2104 ne s'appliquent pas à la gestion du protocole d'entente ci-dessus.

Abdirahman	Asmahan A. S.
Ahmed	Azka
Checkley	Lauren B.
Chicas	Martha
Daniel	Simret
Fiedler	Jason
Gecale	Judy Reyes
Iervolino	Ana Paula
Kamabu	Seth
Kinkumba Ramazani	Babou
Kurbis	Syd
Labelle	Kyle
Lupryka	Samara
Morrisseau	Marshall J.
Olowookere	Friday Olakunle
Peters	Yewande
Pockett	Carrie
Reimer	Jessica Leigh
Reis	Erika
Romaniuk	Christina
Vergara	Carola
White	Kaitlyn

Wu	Racheal
Zacharias	Raven A. R.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 40

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : PARAGRAPHE 2102 – CONGÉ POUR DÉCÈS

Applicable uniquement aux syndiqués de la Mount Carmel Clinic en vertu de l'ancienne convention entre l'ORSW et la MGEU (section locale 220) :

Dans le cas des anciennes ententes collectives énumérées ci-dessus, les parties ont convenu d'appliquer et de modifier les dispositions du paragraphe 2102 de la convention collective comme suit : Ces dispositions ne s'appliqueront qu'aux employés visés par les anciennes conventions collectives énumérées à la date de ratification (selon la liste d'employés ci-dessous) et ne s'appliqueront pas aux employés qui pourraient être embauchés ou mutés à l'établissement ou au programme après la date de ratification. Si l'un des employés mentionnés dans le présent protocole d'entente est muté chez un autre employeur, les droits prévus par la présente disposition prennent fin à la date de cessation d'emploi.

Paragraphe 2102

Un congé payé d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables est accordé en cas de décès d'un conjoint ou d'une conjointe, d'un concubin ou d'une concubine, d'un conjoint ou d'une conjointe de fait, d'un fiancé ou d'une fiancée, d'un enfant, d'un enfant du conjoint ou de la conjointe, d'un parent, d'un parent par alliance, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un grand-parent, d'un beau-parent, d'un petit-enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'une belle-fille, d'un beau-fils, d'un ancien tuteur légal et de tout autre parent résidant sous le même toit. À moins que d'autres dispositions n'aient été prises avec l'employeur, l'employé ne peut prendre ce congé pour décès que durant la période qui s'étend de la date de l'annonce du décès au jour suivant l'inhumation, les funérailles ou le premier service commémoratif, inclusivement, ou quatre (4) jours civils après le décès, le délai le plus long prévalant.

L'employé peut conserver un (1) jour de congé pour décès à utiliser pour le cas où l'inhumation, l'incinération, les funérailles ou le premier service commémoratif aura lieu à une date ultérieure.

Mount Carmel Clinic :

Agedzi	Evelyn
Al-Bayati	Farah
Anderson	Crystal
Baigrie (Baigrie)	Maria (Andrea)
Barreira	Elaine
Bélanger	Nicole
Biaya	Catherine
Black	Nikki
Braun	Charlene
Dolynchuk	Melissa
Eden	Jeffrey
Feely	Maiah
Fontaine	Andrea
Fux	Silvana
Gelvosa	Jennifer
Malchy	Inna
O'brien	Sarah

O'donnell	Sarah (Christine)
Reimer	Grace
Roth	Karen
Russell	Marni
Ryall	Bonnie

Sanjenko	Nathan
Schamber	Abbey
St Laurent	Joan
Stapley	May
Thomson	Mallory
Van Bastelaere	Angelica
Vugampore	Winifred

Ancienne convention collective entre l'ORSW et la MGEU (section locale) 220) :

Adeleye-Olusae	Alero
Akahoshi	Yuri
Alvaran	Diana
Amarowicz	Jennifer
Andrechuk	Kevin
Andrusiak	Edward
Antonio	Eriza
Antosh	Caitlin
Asagwara	Chinweoke
Asher	Amanda
Ataan Al-Ubeady	Hani
Bachewich	Pamela
Baessler	Kim
Baranowski	Paulina
Baranowski	Roman
Barnett-Mcpeek	Roberta
Barr	Larissa
Barrera	Maria Janela
Barter Cook	Patricia
Bartolo	Roberta
Becirevic	Jasminka
Bellamy	Andrea
Bennett	Dean
Bernardo	Kyla

Beveridge	Tonya
Billows	Chris
Boone	Stacy
Borbridge	Sarah
Born	Kaitlin
Bosica	Blair

Brakel	Joanne
Brar	Navjot
Braun	Kaitlin
Braun	Laura
Breland	Dana
Brown	Julie
Bubnowicz	Nadia
Bueckert	Pamela
Bunn	Marika
Burdeniuk	Caitlin
Campbell	Cindy
Carmichael	Dawna
Cavers	Angela
Chambers	Samantha
Charach	Ashlee
Charbonneau	Crystal
Chassie	Ahlea
Chemerika	Michelle
Christenson	Deanna
Christianson	Tara
Collette	Krystele
Collins	Colleen
Colquhoun	Gale
Cotroneo	Anna
Cotroneo	Antonino
Crawford-Briden	Vicki
Cybulsky	Karla
Daramy	Fatmata
Deck	Marnie
Denton	Emily
Deol	Hardeep
Derrer	Victoria

Doerksen	Shauna
Doerksen	Tina
Driedger	Melody
Dunlop	Belinda
Durling	Laura
Dzeba	Lorine
Eastman	Sylvia
Ellsworth	Jennifer

Empson	Avery
Evancio	Jamie
Evenson	Leza
Flett	Tianna
Floom	Jerry
Forbes	Madeline
French	Rachel
Friesen	Delia
Friesen	Lenore
Froimovich	Anat
Furlong	Danielle
Garbutt	Suzanne
Gauthier	Abby
Giersch	Michelle
Giesbrecht	Jenny
Gilbert	Josh
Gill	Natasha
Girouard	Nadine
Gomulinski	Jenna
Gorkoff	Veena
Gornik-Marion	Martina
Gottfried	Leah
Gray	Shannon
Gray	Stephane
Gregg	Christine
Gregoire	Melanie
Grenier	Vanessa
Grinham	Tess
Guenther	Shana
Guinto-Lazaro	Marifel
Guitap	Amy Kusela

Haddad	Jennifer
Hall	Danielle
Harms	Denise
Hart	Courtney
Hart	Jenna
Hayward	Kristine
Henry	Kristen
Henson	Jennifer
Heppner	Kimberly

Hildebrand	Chris
Hilderman	Hillary
Hill	Coralee
Hochman	Lana
Hofman	Patrick
Hohne	Jennifer
Holloway	Angela
Holmes	Hannah
Holmes	Joyce
Houston	Theresa
Hovius	Darin
Howden Chaykovska	Vera
Hui	Suzanne
Hunt	Christina
Huynh	Mina
Irving	Tracey
Iserloh	Lara
Isidro	Jessica
Jarvis	Olsen
Jones	Priya
Kalawarny	Nancy
Kandia	Olga
Katambi	Carla
Kehler	Samantha
Kerbrat	Nicole
Kerr	Shelley
Klassen	Alexandra
Klassen	Kimberley
Klassen	Sandra

Klippenstein	Sara
Klos	Catherine
Klyne	Jessica
Kolisnyk	Mary Beth
Kometa	Georgiana
Korchoski	Jeffrey
Kosheluk	Patricia
Koskie	Brooke
Krahn	Amy
Kramer	Deborah

Kubay	Kathy
Lachapelle	Dawne
Lagace	Hayley
Laird	Caitlin
Lajeunesse	Jillian
Lambert	Linda
Laureano	Rafael
Le Gal	Ginette
Lebleu	Monique
Lee	Lydia
Lee	Michelle
Legrange	Kristen
Lesage	Rosanne
Liang	Roy
Libitka	Traci
Lisan	Avegail
Lockhart	Mary Jennifer
Louis	Michelle
Lucyk	Danielle
Lytwyn	Sherrilyn
Maertins	Alana
Maitland	Lukas
Majowski	Kathryn
Makumi	Angie
Malenfant	Lisa
Mamula	Ines
Manyang	Arek
Markham	Karen
Martens	Jessica

Martynuk	Melanie
Marzec	Dorota
Masse	Jasmine
Maubert-Hyde	Kayla
Mauro	Andrew
McCaine	Jodis
McCarthy	Kata
McClinton	Kathleen
McMillan	Taylor
McNabb	Jodie
McWhirter	Diane

Mendis	Rukmali
Miller Blanchette	Amber
Minuk	Jeffrey
Miyanishi	Christy
Moeller	Emily
Molinski	Michelle
Morden	Katrina
Morris	Clarissa
Musgrove	Robyn
Myskiw	Tori
Nacario	Daureen
Nazarevich	Andrea
Ngo	Jason
Nichols	Chantel
Nicol	Christina
Norman	Kayla
Nyobole Kilbrai	Gregory
O'Donnell	Julianna
Okewumi	Esther
Oligbo	Maureen
O'Neill	Haylee
Osachuk	Jennifer
Oumthongvichith	Kattha
Paggao	Jamellah
Pannu	Amanda
Pasagui	Camille
Paterson	Amber
Peiluck	Kimberly

Pelagio	Sheila
Penner	Nicole
Perrault	Katherine
Peters	Lindsey
Picton	Michelle
Pinga	Priscilla
Pinuta	Dena
Pollock	Andrea
Pragnell	Kathy
Prince	Stefanie
Proctor	Carly
Puccio	Rina

Quiring	Michael
Redekop	Alison
Reimer	Dallas
Reiser	Renae
Rejaei	Talla
Repa	Samantha
Richter	Rosalie
Roach	Erin
Robert	Marni
Robertson	Pamela
Roy	Nicole
Sabourin	Eveline
Safronetz	Mandy
Salie	Colin
Saltel	Kim
San Juan	Agnieszka
Sanderson	Lee
Sanderson	Tira
Sansregret	Vincent
Sarbit	Matthew
Savage	Bridget
Scarff	Meghan
Schellenberg	Kevin
Schwager	Aimee
Scott	Jaime
Shaw	Erin
Shaw-Hoeppner	Lorna

Sheridan	Eileen
Sidhu	Amit
Singh	Hardeep
Skinner	Angele
Slonosky	Sandra
Smith	Laura
Smith	Shannon
Ssebanakitta	Cheryl
St Godard	Elizabeth
Steiman	Mylene
Stevens	Tiffany
Stewart	Melissa
Stow	Tania

Sullivan	Danielle
Summers	Krista
Sutherland	Kim
Swanson	Tanya
Sylvestre	Marie-Katrina
Sytnick	Maria
Sytnick	Patricia
Szymanska	Maria
Taillon	Josh
Tessier	Rachel
Thome	Hilary
Thompson	Matthew
Thompson	Timmalee
Thorsteinson	Maryana
Toews	Dorothea
Trachsel	Heather
Tramer	Jonie
Traore	Mariam
Truelove	Kara
Unger	Lawrence
Unger	Leslie
Unrau	Sholla
Vallenilla	Sara
Van Den Bussche	Crystal
Van Duinen	Maria
Van Loon	Jessica

Van	Betty
Vandale	Randi
Velychko	Christine
Vieira	Tania
Vinci Irwin	Suzette
Von Riesen	Kara
Walder	Jody
Wallin	Margaret
Ward	Chelsea
Wazny	Charlene
Westman	Angela
Wilkinson	Stacey
Williams.	Filipina
Wilson	Colleen

Wiltshire	Donna
Wong	Bi Na
Wood	Sheri
Woods	Taylor
Wright	Darlene
Young	Anita
Younka	Amanda
Yuska	Natasha
Zalevich	J. Naomi
Zarecki	Evan
Zdrill	Kevin

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 41

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : PARAGRAPHE 3206 – DOSSIERS DES MEMBRES DU PERSONNEL

Applicable uniquement aux employeurs de Soins communs
Manitoba (services directs) et de l'Office régional de la santé de
Winnipeg-Churchill (services directs) :

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que les dossiers des membres du personnel conservés par les établissements administrés par les employeurs Soins communs Manitoba (« SCM ») (services directs) et Office régional de la santé de Winnipeg-Churchill (« ORSW ») (services directs) pourraient encore être en transition; et

ATTENDU QUE l'employeur comprend qu'il a l'obligation, en vertu de la convention collective, d'offrir aux employés la possibilité de consulter leur dossier personnel sur demande, et de demander un exemplaire de tout document classé dans leur dossier personnel; et

ATTENDU QUE l'état actuel de la gestion des dossiers des membres du personnel ne permet peut-être pas aux employeurs SCM (services directs) et ORSW (services directs) de tenir un (1) dossier à jour;

EN CONSÉQUENCE, les parties ont convenu que les dispositions suivantes s'appliqueront aux établissements qui n'ont pas centralisé les dossiers de leur personnel :

1. Lorsqu'un employé occupe plus d'un (1) poste dans les établissements des employeurs SCM (services directs) ou ORSW (services directs), chaque établissement se charge d'un (1) dossier personnel pour l'employé.
2. Si un employé, tel que décrit dans le paragraphe ci-dessus, déclare être activement employé à plus d'un (1) établissement du même employeur, ce dernier prendra les dispositions nécessaires pour que les dossiers personnels de cet employé soient mis à sa disposition, afin qu'il puisse le consulter dans un délai raisonnable.
3. Les employeurs SCM (services directs) et ORSW (Services directs) s'engagent à étudier l'applicabilité et l'aspect pratique d'une procédure qui permettrait de tenir à jour un (1) dossier d'employé à tous les établissements de l'employeur. Les employeurs s'engagent à faire de leur mieux pour entreprendre cette étude au cours des deux (2) prochaines années.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 42

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : TRANSFORMATION DE L'ANCIENNETÉ – SEXUALITY EDUCATION RESOURCE CENTRE (SERC)

Au moment de dresser une première liste relative à l'ancienneté à partir du nombre total d'heures régulières rémunérées accumulées, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. À compter de [date convenue d'un commun accord], tous les employés à temps partiel actuels jouissent d'une clause de droits acquis leur permettant de conserver leur ancienneté calculée en fonction d'une équivalence de travail à temps plein à compter de la date du début de leur service continu à un poste régulier au sein de l'unité de négociation.
2. Une fois créée, cette nouvelle liste relative à l'ancienneté sera présentée à l'APSM et affichée pendant une période de quarante-cinq (45) jours civils. Pendant cette période de quarante-cinq (45) jours civils, un employé ou l'APSM, ou l'un et l'autre, peuvent présenter à l'employeur la preuve d'une erreur. Les erreurs alléguées feront l'objet d'une enquête par

l'employeur et seront corrigées au besoin. À moins que les parties en aient convenu autrement, cette liste sera la liste officielle relative à l'ancienneté jusqu'à ce que la liste suivante soit établie conformément à l'article 2615.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 43

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : DÉDUCTIONS DES CRÉDITS DE PROTECTION DU REVENU

Applicable uniquement au centre de santé Riverview et au
programme Smile Dental Plus de l'ORSW :

Les parties ont convenu que les dispositions des anciennes conventions collectives entre le SCFP (section locale 500) et le centre de santé Riverview, le SCFP et l'ORSW (section locale 500), WAPSMO et le centre de santé Riverview (Voir ci-dessous.) ne s'appliquent qu'à la liste des employés à temps plein et à temps partiel qui figure dans le présent protocole d'entente, et ne s'appliquent pas aux employés qui pourraient être mutés ou embauchés chez l'employeur ou devenir occasionnels à cet établissement après la date de ratification.

Si l'un des employés nommés ci-dessous est muté à un autre endroit, service, établissement ou employeur, les droits prévus par la présente disposition cesseront à compter de la date de sa mutation, ou de la date d'embauche chez le nouvel employeur.

Une déduction sera effectuée sur les crédits de congé de maladie accumulés pour tous les jours réguliers de travail manqués pour cause de maladie. Aucune déduction pour absence en raison de maladie ne sera effectuée dans le cas de périodes d'au plus deux (2) heures, jusqu'à au plus six (6) absences de ce type par année civile.

Un employé qui a accumulé des crédits de congé de maladie et qui les a ensuite tous utilisés aura droit aux avantages du présent article concernant les absences d'au plus deux (2) heures ou moins, sous réserve de la limite maximale indiquée ci-dessus.

Centre de santé Riverview :

Alb.	Megan
Beauchemin	Joanne
Blair	Paul
Boese	Krista
Boyd	Susanne
Burton	Leanne
Bushuk	Rosemarie
Campbell	Cypris
Carrasco	Eva
Delorme	Renee
Dykstra	Tamara
Evan	Kailey
Ewert	Emily
Fedochynska	Lesya
Fillion	Eric
Green	Andria
Gregg	Matthew
Gromek	Elizabeth
Gunn	Melissa
Hayles	Bronwynn
Houlahan	Melissa
Jandavs-Hedlin	Jonathan
Kaufmann	Erika
Landry	Sharlene
Leylek	Lindsay
Lynch Deighton	Allison

Manalang	Charmaine
Martin	Tara
Medwick	Kelly
Melizza	Nicole

Miller	Natali
Moreno	Adriana
Muller	Ursula
Nordlund	Colleen
Pater	Anna
Perera	Shihan
Plett	Benjamin
Ramos	Jessica
Sabourin	Shannon
Salstrom	Christine
Schon	Maxine
Schroeder	Alissa
Speidel	Andrea
St Godard	Caitlyn
Sullivan	Kaleigh
Swift	Reesa
Takahashi	Marcia
Vandurme	Laura
Vermeylen	Annaka
Voth	Cheri
Voth	Clinton
Winstone	David
Winton	Patricia

Smile Dental Plus :

Cheba	Natasha
Partyka	Carole
Pharand	Linda
Santos	Teresa
Steele-Victor	Ingrid

PROTOCOLE D'ENTENTE N^o 44

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : DÉDUCTIONS DES CRÉDITS DE PROTECTION DU REVENU

Applicable uniquement au Sexuality Education Resource Centre :

Les parties ont convenu que les dispositions de l'ancienne convention collective entre le SCFP et SERC (Voir ci-dessous.), ne s'appliquent qu'à la liste des employés à temps plein et à temps partiel qui figure dans le présent protocole d'entente, et ne s'appliquent pas aux employés qui pourraient être mutés ou embauchés chez l'employeur ou devenir occasionnels à cet établissement après la date de ratification.

Si l'un des employés nommés ci-dessous est muté à un autre endroit, service, établissement ou employeur, les droits prévus par la présente disposition cesseront à compter de la date de sa mutation, ou de la date d'embauche chez le nouvel employeur.

Paragraphe 22.07 – Absences d'au plus deux (2) heures

Aucune déduction pour absence en raison de maladie ne sera

effectuée dans le cas de périodes d'au plus deux (2) heures, jusqu'à au plus six (6) absences de ce type par année.

Abdirahman	Asmahan A. S.
Ahmed	Azka
Checkley	Lauren B.
Chicas	Martha
Daniel	Simret
Fiedler	Jason
Gecale	Judy Reyes
Iervolino	Ana Paula
Kamabu	Seth
Kinkumba Ramazani	Babou
Kurbis	Syd
Labelle	Kyle
Lupryka	Samara
Morrisseau	Marshall J.
Olowookere	Friday Olakunle
Peters	Yewande
Pockett	Carrie
Reimer	Jessica Leigh
Reis	Erika
Romaniuk	Christina
Vergara	Carola
White	Kaitlyn
Wu	Racheal
Zacharias	Raven A. R.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 45

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : INDEMNITÉ RELATIVE AUX ÉCG – HÔPITAL GÉNÉRAL VICTORIA UNIQUEMENT

Les parties ont convenu que les dispositions du paragraphe 2203 de l'ancienne convention collective de l'APSM avec l'Hôpital général Victoria (Voir ci-dessous.) s'appliquent uniquement aux inhalothérapeutes des quarts de nuit employés par l'ORSW (services directs) qui travaillaient à l'Hôpital général Victoria à la date de ratification et nommés ci-dessous dans le présent protocole d'entente; et ne s'appliquent pas aux employés qui pourraient être mutés chez l'employeur après la date de ratification.

Si l'un des employés nommés ci-dessous est muté à un autre établissement ou chez un autre employeur, les droits prévus par la présente disposition cessent à compter de la date de la mutation au nouvel établissement ou de la date d'embauche chez le nouvel employeur.

Article 2203

Tout autre employé qu'un technologue ou un technicien en

cardiologie qui est tenu d'enregistrer des électrocardiogrammes (ÉCG) recevra une indemnité supplémentaire relative aux ÉCG d'un dollar vingt-cinq (1,25 \$) pour chaque ÉCG produit. L'hôpital offrira gratuitement une formation aux employés qui sont ainsi tenus d'enregistrer des ÉCG.

Nom	Prénom	Catégorie professionnelle
McKenty	Ashley	Chef des services cliniques en santé respiratoire
Campbell	Darren	Inhalothérapeute
Hay	Ian	Inhalothérapeute
Kang	Youngmuk	Inhalothérapeute
Landry	Sharlene	Inhalothérapeute
Luk	Elena	Inhalothérapeute
McNeill	Amanda	Inhalothérapeute
Quach	Ilex Sung	Inhalothérapeute
Rahn	Jodi	Inhalothérapeute
Robson	Kevin	Inhalothérapeute
Shin	Dong Ik	Inhalothérapeute
Stovel	Lauren	Inhalothérapeute
Tran	Daniel	Inhalothérapeute
Tsang	Aaron	Inhalothérapeute

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 46

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : CONGÉ D'ÉTUDES À LA DEMANDE DE L'EMPLOYÉ

Applicable uniquement au centre de santé communautaire Klinik
et à la Mount Carmel Clinic :

Les parties ont convenu que les dispositions des paragraphes 27.08, 27.09 et 27.11 (Voir ci-dessous.) de l'ancienne convention collective entre le SCFP, le centre de santé communautaire Klinik et la Mount Carmel Clinic s'appliquent uniquement à la liste des employés qui figure dans le présent protocole d'entente et ne s'appliquent pas aux employés qui pourraient être mutés ou embauchés chez l'employeur ou y devenir employés après la date de ratification.

Si l'un des employés nommés ci-dessous est muté chez un autre employeur, les droits prévus par la présente disposition prendront fin à compter de la date de la mutation ou de la date d'embauche chez le nouvel employeur.

Il est en outre convenu que les dispositions des alinéas 2415 b),

d) et f) de la convention collective entre WCHREO et l'APSM ne s'appliquent pas aux employés visés par le présent protocole d'entente.

27.08 Définition d'un congé d'études

Le congé d'études est un congé, payé ou non, pris par un employé, en vue d'améliorer ses compétences professionnelles et qui est pertinent pour son travail en milieu clinique. Les formats suivants peuvent être considérés comme des formations pertinentes pour la catégorie des congés d'études :

- a) conférences;*
- b) ateliers;*
- c) cours;*
- d) études en vue de passer un examen de certification ou d'inscription à un ordre professionnel;*
- e) études à domicile en lien avec un cours en particulier; ou études à domicile destinées à améliorer les connaissances professionnelles sans lien à un ou plusieurs bénéficiaires en particulier;*
- f) autres situations convenues d'un commun accord entre l'employé et l'employeur.*

27.09 Autorisation du congé d'études

La participation est laissée à la discrétion de l'employeur. Toutes les demandes doivent être faites par écrit et comprendre ce qui suit :

- la date de l'activité;*
- le programme de l'activité;*
- sa valeur pour le centre;*
- sa valeur pour l'employé;*
- une description détaillée des coûts et de l'aide demandée;*
- une notification de l'invitation à participer ou à assister à l'activité de formation, et un exemplaire du résumé de l'article (le cas échéant).*

27.11 Congé d'études à la demande de l'employé

Lorsque l'employé demande à participer à une activité de formation, l'employeur peut assumer une part des frais encourus par l'employé.

L'employé peut demander jusqu'à douze (12) jours de congé d'études par année. L'employé utilisera ces journées pour participer à des activités qu'il juge pertinentes pour son perfectionnement professionnel, conformément à la définition du congé d'études ci-dessus.

Les employés auront droit à un montant annuel pour les frais d'inscription, de déplacement, d'hébergement, etc. liés au congé d'études tel que défini ci-dessus. Ce montant sera déterminé chaque année en fonction du budget de l'organisme et ne sera pas inférieur à cent soixante-quinze dollars (175 \$) par employé et par année.

Centre de santé communautaire Klinic :

Albiani	Stephanie L.
Andrich	Karla M.
Armatas	Jenny E.
Askin	Cayly J.
Atallah	Vycki
Aubry	Kristi L.
Baker	Rich
Bashuk	Lada
Begg	Lisa A.
Boissonneault	Erin L.
Burns	Matthew W.
Cameron	Charlotte A.
Campbell	Sheona A.
Campos-Santos	Carlos Alberto
Carlson	Tara L.
Chalmers	Erin Marie
Chornoby	Carla J.

Collin	Shannon L.
Day	Michelle D.
Derbyshire	Lisa
Dixon	Donna L.
Fraser	Jerraleen K.
Freeman	Timothy D.
Fukushima-Dyal	Daniel
Funk-Unrau	Genevieve G.
Gledhill	Dale S.
Glowacki	Tara M.

Glowatsky	Sharlaine J.
Goldstein	Rebecca C.
Gosselin	Rex
Grant	Lori-Anne
Green	Jonathan Daniel
Gregory	Kelly L.
Haji	Ikram A.
Hale	Sherilyn E.
Halley	Jennifer A.
Henry	Paulette A.
Heron	Nici
Hill	Jessica L.
Jasysyn	Lovey Jane
Juarez-Barros	Michelle Andrea
Kent	Melissa M.
Klaric	Linda M.
Koznechov	Stela
Krahn	Brittany J.
La Rosa	Nadia G.
Leneveu	Renee D.
Lobach	Oleksandr
Lowe	Holly M.
MacCarthy	Kimberly A.
Malchy	Inna
Mann	Megan D.
Marshall	Laurie
Martineau	Tatiana P.
Masyuk	Nataliya

Mazur	Brittany L.
Morran	Tabitha Elysia Gail
Nault	Andre T.
Oleschak	Tracy Lee
Omar	Urjee
Orr	Marion M.
Padilla	Conrad
Palmer	Ivy G.
Pauls	Carla
Phillips	Stephanie R.
Phillips	Erin E.
Pringle	Heather M.

Romanova	Anna
Sanwo	David I.
Schmidt	Sheralyn
Sebastian	Mitchell A.
Sellwood	Jessica K.
Smith Geiger	Deanna L.
Sorro	Jaymie-Lou
Sparkes	Curt M.
Staple	Corinne L.
Surbey	Kelly D.
Sy	Mandipa A.
Tabas	Alyx Nicole
Thome	Simon
Unruh	Mark Richard
Urbanovich	Kiersten
Warkentin	Colleen
Warren	Joseph Nicholas
Werbiski	Shannon R.
Wiebe	Tanis D.
Winters	Laura C.

Mount Carmel Clinic :

Agedzi	Evelyn
Al-Bayati	Farah
Anderson	Crystal
Baigrie (Baigrie)	Maria (Andrea)
Barreira	Elaine
Bélanger	Nicole

Biaya	Catherine
Black	Nikki
Braun	Charlene
Dolynchuk	Melissa
Eden	Jeffrey
Feely	Maiah
Fontaine	Andrea
Fux	Silvana
Gelvosa	Jennifer
Malchy	Inna
O'brien	Sarah
O'donnell	Sarah (Christine)
Reimer	Grace

Roth	Karen
Russell	Marni
Ryall	Bonnie
Sanjenko	Nathan
Schamber	Abbey
St Laurent	Joan
Stapley	May
Thomson	Mallory
Van Bastelaere	Angelica
Vugampore	Winifred

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 47

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : HORAIRE FLEXIBLE

Applicable uniquement au centre de santé communautaire Klinik, à la Mount Carmel Clinic, aux cliniques de santé communautaire Nine Circles et Nor'west Co-op, à Sexuality Education Resource Centre Manitoba, à la Women's Health Clinic :

Tout le temps travaillé non préalablement autorisé par l'employeur en dehors de la journée régulière de travail ou de la quinzaine décrite à l'article 12 (Durée du travail), mais pendant lequel, de l'avis de l'employé, le travail était essentiel au fonctionnement de l'établissement, sera considéré comme faisant partie d'un horaire flexible.

La nécessité et l'utilisation de l'horaire flexible feront périodiquement l'objet d'un examen avec les employés; et le recours constant à l'horaire flexible sera laissé à la discrétion de l'employeur en consultation avec l'employé. Les paramètres de l'horaire flexible sont les suivants :

1. Le nombre d'heures travaillées en dehors de l'horaire régulier

est conservé dans une banque d'horaire flexible et est consigné par écrit.

2. L'horaire flexible est compensé par l'attribution d'un congé équivalent au taux de rémunération régulier.
3. On recommande aux employés de récupérer leurs crédits d'horaire flexible durant la même période de paie de leur acquisition. Toutefois, les employés sont autorisés à accumuler des crédits d'horaire flexible jusqu'à un nombre maximal de trois (3) jours (conformément à l'article 12 – Durée du travail), après quoi ils ne peuvent plus accumuler de crédits d'horaire flexible jusqu'à la diminution des acquis. Les exceptions à ces généralités doivent faire l'objet d'un accord mutuel entre l'employeur et l'employé.
4. Les crédits d'horaire flexible doivent être récupérés pendant les périodes où la relève n'est pas nécessaire.
5. L'employé doit vider sa banque d'horaire flexible avant la fin de l'exercice financier, à moins que l'employeur et l'employé n'en décident autrement d'un commun accord.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 48

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : HORAIRE LIBRE – ANCIENNE CONVENTION DE LA FONDATION MANITOBAINE DE LUTTE CONTRE LES DÉPENDANCES

ATTENDU QUE les parties reconnaissent l'avantage pour l'une comme l'autre de planifier les charges de travail, en vue de satisfaire aux demandes et besoins de la collectivité; et

ATTENDU QU'on a adopté une procédure en vertu de l'ancienne convention collective de la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances (la Fondation) qui prévoyait la possibilité de désigner des employés à horaire libre, en vue de répondre aux besoins de la collectivité;

EN CONSÉQUENCE, les parties ont convenu que les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Les dispositions de l'ancienne convention collective de la MGEU avec la Fondation, aux paragraphes 10:06 et 10:07, continuent de s'appliquer (Voir ci-dessous.), mis à part le comité consultatif mixte.

10:06 Un employé à qui la direction a confié un horaire libre se

voit accorder un congé compensatoire rémunéré à son taux régulier lorsqu'il s'avère nécessaire de continuer de travailler en dehors de l'horaire régulier quotidien ou hebdomadaire. Il doit prendre ce congé au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après avoir effectué ces heures supplémentaires. Les jours réguliers de travail, les dispositions relatives aux heures supplémentaires énoncées dans la présente convention ne s'appliquent que lorsque l'employé est rappelé au travail par la direction pendant sa période de congé compensatoire.

10:07 Horaire libre

Les parties ont convenu que les dispositions suivantes s'appliquent aux horaires libres :

- a) Seuls les employés des catégories professionnelles « PEC » et « CAW », ainsi que le personnel affecté aux écoles et les superviseurs, peuvent se voir attribuer un horaire libre en vertu du paragraphe 10:06 de la convention collective de la Fondation.*
- b) Il faut distribuer aux employés la procédure HRM : 727 (Self-Assigned Hours) du guide administratif de la Fondation.*
- c) La direction de la Fondation examinera la politique avec l'ensemble du personnel.*
- d) L'APSM se voit remettre un exemplaire des lettres de désignation d'un employé à un horaire libre en vertu du paragraphe 5.2.*
- e) Les préoccupations relatives à l'horaire libre peuvent être présentées au comité consultatif mixte.*
- f) Lorsque la Fondation met en œuvre un projet spécial qui nécessite un horaire libre, on en discute avec l'APSM.*

2. Nonobstant ce qui précède, l'employeur ou les employeurs distribuent une mise à jour de la procédure ou de la politique, qui tient compte de la transition de l'ancienne convention de la Fondation vers l'Association des employeurs, à partir de l'ancienne procédure HRM: 727 (Self-Assigned Hours) du guide administratif de la Fondation, au plus tard soixante (60) jours après la ratification de la convention collective.
3. L'APSM reçoit un exemplaire de la mise à jour de la procédure ou de la politique.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 49

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : LANGUE FRANÇAISE

Les employeurs sont tenus de faire respecter diverses dispositions législatives habilitantes comme le bilinguisme (français et anglais) à titre d'exigence authentique pour un poste désigné bilingue dans un établissement ou un programme. Si l'employeur choisit de désigner un ou plusieurs postes bilingues supplémentaires, il discute avec l'APSM des exigences du bilinguisme pour ces postes.

Les associations d'employeurs reconnaissent devoir respecter les droits de tous les employés en vertu de la convention collective. Pour le bon fonctionnement de l'établissement, les postes désignés bilingues par l'employeur peuvent être attribués à des candidats unilingues, à la condition qu'ils acquièrent une compétence linguistique en français ou en anglais dans un délai raisonnable. S'il n'y a pas de candidat bilingue dûment formé pour les postes désignés bilingues, l'employeur peut quand même doter ces postes si cela est nécessaire pour répondre aux besoins des patients.

Les protocoles d'ententes suivants concernant la langue française dans les conventions collectives en vigueur au moment de la promulgation de la *Loi sur la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé* demeurent en vigueur pendant toute la durée de la convention collective :

En cas de conflit entre le présent protocole d'entente et un protocole d'entente existant, le protocole d'entente existant prévaudra.

Employeur	Association des employeurs	Protocole d'entente n°
Actionmarguerite	Association d'employeurs de la région sanitaire de Winnipeg-Churchill	Protocole d'entente n° 50

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 50

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : LANGUE FRANÇAISE – ÉTABLISSEMENT D'ACTIONMARGUERITE DE SAINT-BONIFACE UNIQUEMENT

Les parties reconnaissent l'importance de clarifier les questions en suspens relatives à la mobilité des employés et aux postes vacants pour ce qui est des employés embauchés avant le 1^{er} janvier 1998, ainsi que le mandat d'Actionmarguerite Saint-Boniface en matière de langue française.

Le mandat provincial d'Actionmarguerite Saint-Boniface en matière de langue française demeure en vigueur et tous les postes de l'établissement sont réputés bilingues. La capacité de s'exprimer en français demeure une compétence de bonne foi pour tous les employés. Les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 1998 l'ont été sans condition d'emploi exigeant la langue française et sont considérés comme ayant des droits acquis.

Les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Un employé ayant ces droits acquis a la possibilité d'exercer

ses droits d'ancienneté dans les unités situées au 185, rue Despins (tour ABC). Cette section compte trois (3) unités régionales : 2ABC, 4ABC et 5ABC, de même que 3ABC qui est présentement un foyer de soins de longue durée. Bien que les compétences requises comportent la capacité de communiquer dans les deux langues officielles, Actionmarguerite appliquera les dispositions relatives aux employés ayant des droits acquis, sans précédent ni préjudice, pour leur permettre d'exercer leurs droits d'ancienneté et de reporter leurs droits acquis à tout poste vacant de la même catégorie professionnelle que dans les unités ABC.

2. Les employés ayant ces droits acquis ne seront pris en considération pour des postes vacants des unités 2DE, 3DE et 4DE que s'il n'y a pas de candidats internes ou externes bilingues en mesure de respecter les exigences, et seulement s'ils sont disposés à suivre une formation linguistique en français comme condition d'emploi, et acceptent de la suivre.
3. Si un employé ayant ces droits acquis postule à un poste vacant dans une catégorie professionnelle différente, ces droits acquis le suivent et les paragraphes 1 et 2 ci-dessus s'appliquent.
4. Un employé ayant ces droits acquis actuellement affecté aux unités DE conserve ses droits légitimes à son unité DE à laquelle il est affecté, à son poste permanent actuel, avec son quart de travail et ses ÉTP en date du 22 novembre 2016.

Circonstances particulières

5. Lorsque des postes vacants sont affichés pour la tour DE, un employé ayant des droits acquis peut poser sa candidature et faire valoir ses droits d'ancienneté en vue d'obtenir un différent nombre permanent d'ÉTP et un autre type de quart de travail dans sa catégorie professionnelle. Cela peut se faire de deux différentes façons :

6. La première option de l'employeur consiste à examiner les candidatures internes pour un poste affiché dans la tour DE, afin de vérifier s'il peut attribuer le poste conformément au paragraphe 8:02 ci-dessous, et à ceux qui ont exprimé leur intérêt pour le poste. Si possible, l'employeur va attribuer le poste de la tour DE au candidat de la tour ABC qui respecte toutes les exigences pour le poste de la tour DE. L'employé ayant des droits acquis se verra alors attribuer le poste ainsi libéré de la section ABC.

Paragraphe 8:02

« Pour être admissible à un poste vacant, un employé doit d'abord respecter les exigences prescrites par l'employeur pour le poste en question, avoir un dossier d'emploi satisfaisant et satisfaire aux exigences physiques du poste. Lorsque plus d'un (1) employé satisfait aux critères de sélection susmentionnés, le choix du poste vacant se fait en fonction de l'ancienneté. »

7. Une deuxième option consiste à réaffecter un employé de la tour ABC à la tour DE s'il respecte toutes les exigences du poste, et occupe déjà le même type de poste que le poste affiché avec le même nombre d'ÉTP. La personne respectant les critères qui a le moins d'ancienneté sera prise en considération pour la réaffectation. L'employé qui a fait valoir ses droits acquis se verra alors attribuer le poste vacant de même type et avec les mêmes ÉTP qu'à la tour ABC. Une période de préavis d'au moins quatre semaines s'applique aux changements de rotation.
8. Nous nous engageons à préparer une lettre pour chaque employé ayant des droits acquis, qui décrit clairement son statut en tant que tel, et dont un exemplaire sera déposé dans son dossier personnel.

Parallèlement avec le mandat linguistique d'Actionmarguerite Saint-Boniface, la politique de recrutement et de dotation en

personnel définit les niveaux de français requis par catégorie de poste. Ces niveaux serviront à déterminer si un employé satisfait aux exigences linguistiques en français. Afin de déterminer leur niveau de compétence en langue française, l'employé devra passer un examen de compétence linguistique indépendant.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 51

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : DROITS ACQUIS DE VACANCES – CENTRE DE SANTÉ RIVERVIEW (ANCIENNE CONVENTION AVEC WAPSMO)

Les personnes suivantes étaient employées au centre de santé Riverview en date du 12 juin 2012. Elles doivent leur droit aux vacances conformément à la disposition ci-dessous relative aux modalités pour « tous les membres du personnel à l'emploi du centre au plus tard le 12 juin 2012 inclusivement » :

Joanne Beauchemin
Tara Martin

Applicable à tous les membres du personnel à l'emploi du the centre au plus tard le 12 juin 2012 inclusivement :

601 Dans le dessein de fixer au 31 mars la date du calcul des droits aux vacances annuelles payées de tous les employés, lesquels doivent alors accumuler des crédits de vacances payées en fonction de leur nombre d'années d'emploi, conformément aux dispositions ci-dessous :

- a) *Le nombre de jours ouvrables de vacances annuelles payées auxquelles ont droit les employés qui, au dernier jour précédant le 1^{er} avril, avaient moins d'un an d'ancienneté, est égal au quinze douzièmes (15/12) du nombre de mois travaillés au cours de la période de douze (12) mois précédant immédiatement ledit premier (1^{er}) jour d'avril, calculé à la demi-journée (1/2) près.*
- b) *Tous les employés ayant acquis une (1) année d'ancienneté au 31 mars ont droit à trois (3) semaines civiles de vacances annuelles.*
- c) *Tous les employés ont droit à quatre (4) semaines civiles de vacances annuelles au cours de l'année civile de leur quatrième (4^e) anniversaire d'ancienneté et chaque année par la suite.*
- d) *Tous les employés ont droit à cinq (5) semaines civiles de vacances au cours de l'année civile de leur onzième (11^e) anniversaire d'ancienneté et chaque année par la suite.*
- e) *Tous les employés ont droit à six (6) semaines civiles de vacances pendant l'année civile de leur vingt et unième (21^e) anniversaire de service et chaque année par la suite.*

Si le nombre de mois travaillés par un employé au cours de l'année précédant une période de vacances est inférieur à douze (12) mois, les vacances auxquelles il a droit pendant cette période sont réduites proportionnellement au nombre de mois travaillés, calculé à la demi-journée (1/2) près.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 52

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME

Applicable uniquement au centre de santé communautaire Klinik
et à la Women's Health Clinic :

Les parties ont convenu de continuer à reconnaître la Journée internationale de la femme comme jour férié, comme c'était le cas dans les anciennes conventions collectives du SCFP avec le centre de santé communautaire Klinik et la Women's Health Clinic (conventions collectives pour 2012 à 2017). EN CONSÉQUENCE, les parties ont convenu de ce qui suit :

1. La Journée internationale de la femme (8 mars) est reconnue comme un jour férié, conformément à l'article 22 (Jours fériés) pour les employés qui travaillent au centre de santé communautaire Klinik et à la Women's Health Clinic.
2. Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés à temps partiel des établissements susmentionnés et remplacent la disposition correspondante du paragraphe 502 :

Les employés à temps partiel recevront, à compter du 30 septembre 2021, cinq virgule trente-huit pour cent (5,38 %) de leur rémunération de base au lieu de leurs jours fériés. Ce paiement de jours fériés s'ajoute au chèque de paie régulier en plus de la rémunération pour le nombre d'heures travaillées un jour férié.

Si un jour férié additionnel était déclaré en vertu du paragraphe 2201, le pourcentage ci-dessus augmenterait.

3. Si un employé est muté à un établissement qui ne reconnaît pas la Journée internationale de la femme comme un jour férié, ce droit pour cet employé prévu par la présente disposition prendra fin à la date de cessation d'emploi.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 53

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : INDEMNITÉ DE CONGÉ DE MATERNITÉ PAR – L'APSM PARAGRAPHE 2502 (07) – CENTRE DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE KLINIC UNIQUEMENT

Les parties ont convenu que l'indemnité de congé de maternité prévue en vertu du Plan B du régime de prestations supplémentaires de chômage correspondra à 95 % pour les employées qui figurent sur la liste jointe au présent protocole et admissibles aux prestations de maternité de l'assurance-emploi; et ne s'appliquera pas aux employées qui pourraient être mutées chez l'employeur après la date de ratification.

Si l'une des employées nommées ci-dessous est mutée chez un autre employeur, les droits prévus par la présente disposition à compter de la date d'embauche chez le nouvel employeur prendront fin, et l'employée sera assujettie à l'indemnité de congé de maternité prévue en vertu du Plan B du régime de prestations supplémentaires de chômage, conformément au paragraphe 2502 (07) de la convention collective.

Albiani	Stephanie L.
---------	--------------

Andrich	Karla M.
Armatas	Jenny E.
Askin	Cayly J.

Atallah	Vycki
Aubry	Kristi L.
Baker	Rich
Bashuk	Lada
Begg	Lisa A.
Boissonneault	Erin L.
Burns	Matthew W.
Cameron	Charlotte A.
Campbell	Sheona A.
Campos-Santos	Carlos Alberto
Carlson	Tara L.
Chalmers	Erin Marie
Chornoby	Carla J.
Collin	Shannon L.
Day	Michelle D.
Derbyshire	Lisa
Dixon	Donna L.
Fraser	Jerraleen K.
Freeman	Timothy D.
Fukushima-Dyal	Daniel
Funk-Unrau	Genevieve G.
Gledhill	Dale S.
Glowacki	Tara M.
Glowatsky	Sharlaine J.
Goldstein	Rebecca C.
Gosselin	Rex
Grant	Lori-Anne
Green	Jonathan Daniel
Gregory	Kelly L.
Haji	Ikram A.
Hale	Sherilyn E.
Halley	Jennifer A.
Henry	Paulette A.
Heron	Nici
Hill	Jessica L.
Jasysyn	Lovey Jane

Juarez-Barros	Michelle Andrea
Kent	Melissa M.
Klaric	Linda M.
Koznechov	Stela

Krahn	Brittany J.
La Rosa	Nadia G.
Leneveu	Renee D.
Lobach	Oleksandr
Lowe	Holly M.
MacCarthy	Kimberly A.
Malchy	Inna
Mann	Megan D.
Marshall	Laurie
Martineau	Tatiana P.
Masyuk	Nataliya
Mazur	Brittany L.
Morran	Tabitha Elysia Gail
Nault	Andre T.
Oleschak	Tracy Lee
Omar	Urjee
Orr	Marion M.
Padilla	Conrad
Palmer	Ivy G.
Pauls	Carla
Phillips	Stephanie R.
Phillips	Erin E.
Pringle	Heather M.
Romanova	Anna
Sanwo	David I.
Schmidt	Sheralyn
Sebastian	Mitchell A.
Sellwood	Jessica K.
Smith Geiger	Deanna L.
Sorro	Jaymie-Lou
Sparkes	Curt M.
Staple	Corinne L.
Surbey	Kelly D.
Sy	Mandipa A.
Tabas	Alyx Nicole

Thome	Simon
Unruh	Mark Richard
Urbanovich	Kiersten
Warkentin	Colleen
Warren	Joseph Nicholas

Werbiski	Shannon R.
Wiebe	Tanis D.
Winters	Laura C.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 54

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : SAGES-FEMMES

L'employeur et l'APSM reconnaissent la nature unique des services de sage-femme et la flexibilité requise pour offrir des soins conformes aux pratiques exemplaires de la profession de sage-femme.

Les parties ont convenu que la catégorie professionnelle des sages-femmes est concernée par toutes les dispositions de la présente convention, sauf indication contraire dans le présent protocole :

1. Les parties reconnaissent que la flexibilité des heures de travail est essentielle à la prestation des services de sage-femme. L'employée est responsable d'établir son propre horaire de travail dans le cadre de ses ÉTP. Chaque employée doit remettre un registre des heures travaillées à son cadre supérieur à la fin de chaque quinzaine ou plus souvent au besoin. La durée du travail est en moyenne de quatre-vingts (80) heures par quinzaine, sur six (6) périodes de paie consécutives de deux semaines.

L'horaire habituel compte en moyenne quatre-vingts (80) heures de travail par quinzaine ou de 2 080 heures par année.

2. L'indemnité prévue à l'annexe A vise à dédommager la sage-femme pour des services offerts à temps plein et, par conséquent, les articles 14 (Heures supplémentaires), 15 (Gardes et rappels au travail) et 18 (Primes) de la convention collective ne s'appliquent pas aux sages-femmes. Les sages-femmes qui travaillent à temps partiel sont rémunérées au prorata. La sage-femme consacre autant d'heures que nécessaire à la prestation des services de sage-femme, afin de s'acquitter pleinement de ses responsabilités professionnelles.
3. On considère que la durée régulière de travail se caractérise par ce qui suit :
 - a) La durée de travail comprend une période de repos de quinze (15) minutes durant chaque période de trois (3) heures de travail.
 - b) La durée du travail ne comprend pas de période de repas d'au moins trente (30) minutes durant chaque journée de travail.
4. Employée en stage probatoire – (en remplacement de l'alinéa 1111 a) – Il s'agit d'une employée dans la situation suivante :
 - a) Son inscription à l'ordre des sages-femmes du Manitoba (CMM) comporte une exigence de supervision; ou
 - b) Elle n'a pas encore mené à terme sa période d'emploi à temps plein ou à temps partiel de six (6) mois après le retrait de l'exigence de supervision.
5. Dans la mesure du possible, l'employée consulte sa superviseure avant de faire des heures supplémentaires ou de travailler en dehors de son horaire régulier. Si cela s'avère nécessaire, l'employée fera tout en son pouvoir pour modifier son horaire pendant le reste de la période visée au paragraphe 1201, afin de maintenir une moyenne de

quatre-vingts (80) heures de travail par quinzaine.

6. Lorsque, dans le cadre de la prestation de ses services de sage-femme au domicile d'une patiente, le transport en ambulance vers un hôpital s'avère nécessaire, et que la sage-femme doit accompagner la patiente dans l'ambulance, l'employée est remboursée sur présentation d'un reçu correspondant aux frais de déplacement en taxi ou covoiturage entre l'hôpital et le domicile de la patiente, en vue de récupérer son véhicule.
7. L'article 22 (Jours fériés) remplace le paragraphe 2203 de la convention collective) :

Une employée tenue de travailler un jour férié est rémunérée à une fois et demie (1 ½) son taux de base pour toutes les heures travaillées. En outre, l'employée se voit attribuer un congé équivalent au nombre d'heures travaillées, à une date convenue d'un commun accord entre l'employeur et l'employée. Cette clause ne s'applique pas aux gardes des jours fériés pendant lesquels l'employée n'est pas tenue de travailler.
8. L'employeur et l'APSM reconnaissent la valeur des entrevues de départ et recommandent à chaque sage-femme qui met fin à son emploi pour des raisons autres que la retraite d'y participer. L'employeur autorisera l'employée à se faire accompagner par un représentant de l'APSM si la sage-femme en fait la demande.
9. L'employée a droit au paiement de tous ses salaires, congés payés et autres avantages sociaux à la date du traitement des salaires qui suit immédiatement la cessation d'emploi ou le décès. Dans des circonstances atténuantes à l'occasion desquelles l'employée est licenciée par l'employeur, celui-ci verse toutes les sommes dues à l'employée, y compris les salaires impayés et les congés payés qu'il lui restait encore à prendre, et ce, au plus tard dix (10) jours civils après la cessation d'emploi.
10. À la demande de l'employée, une mutation vers un autre groupe

d'exercice de la profession peut être envisagée après discussion entre l'employeur et le ou les groupes concernés.

11. Lorsqu'un poste de sage-femme est vacant, on nomme une sage-femme au comité de sélection à titre de consultante.
12. L'employeur fera tout en son pouvoir pour faciliter l'accès à une salle de repos dans les hôpitaux où les sages-femmes ont des privilèges d'admission, et à Ode'imin.
13. L'employeur accepte de fournir aux employées le modèle de téléphone intelligent accessible par l'intermédiaire d'E-Health.

Applicable uniquement aux employées des services directs de l'ORSW :

14. (en remplacement de l'alinéa 2415 f) Le congé d'études est un congé, payé ou non, pris par une sage-femme pour améliorer ses compétences professionnelles et qui est pertinent pour le travail de l'unité. Ce congé peut servir à participer à des conférences, des ateliers, des cours, des études et des examens en vue d'une certification ou de l'inscription à un ordre professionnel, ou d'autres activités convenues d'un commun accord entre l'employée et l'employeur. Les dispositions suivantes s'appliquent :
 - c) La participation est laissée à la discrétion de l'employeur.
 - d) Toutes les demandes doivent se faire par écrit et préciser la date de l'activité, le programme de l'activité, une description détaillée des coûts et de l'aide demandée, l'avis d'invitation à participer ou un exemplaire du résumé de l'article (le cas échéant), ou l'un et l'autre. Lorsque l'employeur exige qu'un employé participe à une conférence ou à un atelier, l'employeur doit payer tous les frais dans la mesure du raisonnable.
 - e) Sous réserve de ce qui précède, l'employeur autorise, dans la mesure du possible, jusqu'à dix (10) jours de congé payés pour chaque employée (payés au prorata dans le cas des employées à temps partiel), à des moments acceptables pour l'employeur, afin de maintenir et d'améliorer les

compétences et les aptitudes professionnelles de chaque employée et de leur permettre de participer aux activités professionnelles de l'ordre des sages-femmes du Manitoba ou de la Midwives Association Manitoba.

Applicable uniquement aux employées des services directs de l'ORSW :

15. On va créer un conseil régional sur l'exercice de la profession de sage-femme. L'objet et les fonctions de ce conseil seront déterminés par le cadre de référence qui régit ses rôles et responsabilités. L'employeur soutiendra le fonctionnement continu de ce conseil.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 55

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : PRIME DE MAINTIEN EN POSTE EN RÉGION NORDIQUE ISOLÉE OU ÉLOIGNÉE – CHURCHILL UNIQUEMENT

Les parties ont convenu qu'une indemnité de maintien en poste en régions éloignées et isolées sera versée sous la forme d'un montant forfaitaire chaque année, et ce, à tous les employés admissibles qui travaillent dans la région de Churchill (y compris les employés à temps plein, à temps partiel et occasionnels), comme suit :

a) Applicable à Churchill (ancienne convention collective de la MGEU avec Churchill) :

À compter du 1^{er} avril 2014, 9 000 \$ pour chaque employé à temps plein,

- le versement étant effectué après le 31 mars 2014, calculé en fonction de l'emploi jusqu'au 31 mars 2014 inclusivement.

À compter du 1^{er} avril 2023, 9 000 \$ pour chaque employé à temps plein,

- le versement étant effectué après le 31 mars 2023, calculé en

fonction de l'emploi jusqu'au 31 mars 2023 inclusivement (déjà reçu).

**** Prime modifiée pour 2023 :**

À compter du 1^{er} avril 2023, 7 150 \$ pour chaque employé à temps plein,

- le paiement de l'augmentation de 2 650 \$ étant effectué le 30 septembre 2023, calculé en fonction de la période d'emploi du 1^{er} octobre 2022 au 31 mars 2023.

Année de transition

Du 1^{er} avril 2023 au 30 septembre 2023, 7 150 \$ pour chaque employé à temps plein,

- le premier versement étant effectué le 30 septembre 2023, calculé en fonction de la période d'emploi jusqu'au du 1^{er} avril 2023 au 30 septembre 2023 inclusivement.

À compter du 1^{er} octobre 2024, 14 300 \$ pour chaque employé à temps plein,

- le premier versement étant effectué le 30 septembre 2024, calculé en fonction de l'emploi jusqu'au 30 septembre 2024 inclusivement.

**** Remarque :** Seuls les employés en poste au 30 septembre 2023 auront droit à la prime modifiée.

b) Applicable à Churchill (ancienne convention collective de la MGEU avec DSM) :

À compter du 1^{er} avril 2014, 10 000, \$ pour chaque employé à temps plein,

- le versement étant effectué après le 31 mars 2014, calculé en fonction de l'emploi jusqu'au 31 mars 2014 inclusivement.

À compter du 1^{er} avril 2023, 10 000 \$ pour chaque employé à temps plein,

le versement étant effectué le 31 mars 2023, calculé en fonction de l'emploi jusqu'au 31 mars 2023 inclusivement.

**** Prime modifiée pour 2023 :**

À compter du 1^{er} avril 2023, 7 150 \$ pour chaque employé à temps plein,

le paiement de l'augmentation de 2 150 \$ étant effectué le 30 septembre 2023 calculé en fonction de la période d'emploi du 1^{er} octobre 2022 au 31 mars 2023.

Déjà payée

Octobre 2022 à avril 2023 : $10\,000\ \$ / 2 = 5\,000\ \$$

Prime modifiée = 14 300 \$ par année

Octobre 2022 à avril 2023 : $14\,300\ \$ / 2 = 7\,150\ \$$

$7\,150\ \$ \text{ (prime modifiée)} - 5\,000\ \$ \text{ (déjà reçue)} = 2\,150\ \$$

Année de transition

Du 1^{er} avril 2023 au 30 septembre 2023, 7 150 \$ pour chaque employé à temps plein,

- le premier versement étant effectué le 30 septembre 2023, calculé en fonction de la période d'emploi jusqu'au du 1^{er} avril 2023 au 30 septembre 2023 inclusivement.

À compter du 1^{er} octobre 2024, 14 300 \$ pour chaque employé à temps plein,

- le premier versement étant effectué le 30 septembre 2024, calculé en fonction de l'emploi jusqu'au 30 septembre 2024 inclusivement.

**** Remarque :** Seuls les employés en poste au 30 septembre 2023 auront droit à la prime modifiée.

Sauf pour l'année de transformation, les montants susmentionnés sont calculés au prorata de toutes les heures régulières travaillées

au cours de la période précédente de douze (12) mois (du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours, ou du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année en cours tel qu'indiqué ci-dessus). Durant l'année de transformation, le montant au prorata est calculé sur six (6) mois. Pour qu'un employé soit admissible à toute portion du montant forfaitaire annuel, il doit avoir été en poste au 30 septembre de l'année en cours.

Les parties ont convenu en outre que ce montant forfaitaire sera versé aux employés concernés à la première période de paie complète consécutive à la période de paie qui comprend le 30 septembre de chaque année. Cette somme forfaitaire sera versée au moyen d'un chèque à part, sans supplément.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 56

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : PAUSES DES QUARTS DE NUIT – CENTRE DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE KLINIC

L'employeur et l'APSM reconnaissent leur engagement à collaborer à la recherche d'une solution plus sensée au problème des « périodes de repos et pauses-repas ininterrompues » durant les heures de travail en dehors de l'horaire de l'organisme. La pratique actuelle restera en vigueur jusqu'à ce que l'employeur et l'APSM parviennent à s'entendre sur une nouvelle solution.

Voici comment les choses se déroulent pour l'instant :

- Durant les quarts de nuit, le personnel peut prendre des pauses-repas ininterrompues. Si une pause repas est interrompue, l'employé a droit à une rémunération au taux des heures supplémentaires pour cette pause.
- Si une période de repos est interrompue, l'employé s'efforce de reprendre cette période de repos pendant le reste de son quart de travail. Si cela n'est pas possible, l'employé a droit à une rémunération au taux des heures supplémentaires pour cette période de repos.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 57

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : PHARMACIENS – PARAGRAPHE 905 (Article 9 – Salaires)

Lorsqu'un pharmacien a mené à terme avec succès un programme de résidence hospitalière reconnu par son employeur, il est réputé avoir une expérience équivalant à deux ans à temps plein aux fins de l'application du paragraphe 905 (article 9 – Salaires).

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 58

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : MODIFICATION RELATIVE AU QUART DE TRAVAIL DE 12 HEURES EN PHARMACIE LES FINS DE SEMAINE ET LES JOURS FÉRIÉS

1. Dans le cas des pharmaciens dont la durée de travail est de 7,75 heures (2015 heures par année), un quart de douze (12) heures correspondra à 11,625 heures.
2. Les pharmaciens qui travaillent 2 à 12 heures la fin de semaine et les jours fériés se verront offrir un ajustement sous la forme de trois (3) quarts réguliers de travail, tels que définis au paragraphe 1201.
3. Chaque quart de travail de douze (12) heures comprend deux (2) pauses telles que décrites au paragraphe 1202 de l'entente. Une pause repas de 22,5 minutes sera rémunérée pour chaque quart de travail de 12 heures.
4. Les pharmaciens qui travaillent un quart de travail modifié de douze (12) heures la fin de semaine et les jours fériés doivent rester sur place pendant toute la durée du quart de travail.

5. Les heures supplémentaires sont les heures de travail autorisées en plus du nombre d'heures prévues, telles que définies au paragraphe 1 ci-dessus et conformément au paragraphe 1405.
6. Les primes de quart et de fin de semaine sont versées conformément à la convention collective. La prime de soirée est versée après 1445 heures pour un quart de travail qui commence à 19 h.
7. Le droit aux vacances payées dans le cadre de ce quart de 12 heures des fins de semaine et jours fériés correspond exactement, en termes du nombre d'heures, aux heures de travail rémunérées de l'horaire régulier.
8. Un employé tenu de travailler un jour férié est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération de base pour les heures habituellement prévues à l'horaire et, en outre, les employés à temps plein reçoivent en lieu et place un jour compensatoire de sept heures et trois quarts (7,75) au taux de rémunération de base. Toutes les dispositions de l'article 14 (Heures supplémentaires) s'appliquent, à l'exception du paragraphe 1401. Le paragraphe 1401 de la convention collective est remplacé par les paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessus aux fins du présent protocole d'entente.
9. Les prestations de protection du revenu sont payées en fonction du nombre d'heures prévu à l'horaire de travail.
10. Les dispositions de l'alinéa 1303 a) ne s'appliquent pas au protocole d'entente sur les quarts de douze (12) heures les fins de semaine et les jours fériés.
11. Sur préavis d'au moins soixante (60) jours, l'employeur ou l'APSM peut abandonner l'horaire de travail modifié.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 59

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : RECRUTEMENT ET PRIMES DE MAINTIEN EN POSTE – PERFUSIONNISTES

ATTENDU QUE les parties reconnaissent le rôle essentiel des percussionnistes dans le réseau de la santé; et

ATTENDU QUE les parties reconnaissent également les défis provinciaux liés au recrutement et au maintien en poste des percussionnistes dans le réseau de la santé; et

ATTENDU QUE ces défis ont entraîné un besoin urgent de recruter de nouvelles personnes dûment formées pour occuper des postes de percussionnistes et pour maintenir en poste les percussionnistes actuels, en vue de maintenir la prestation des services;

EN CONSÉQUENCE, les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Prime de maintien en poste

- a) Chaque perfusionniste actuellement employé chez les employeurs à la date de ratification recevra un montant forfaitaire unique d'un montant de dix mille dollars (10 000 \$),

soit la « prime de maintien en poste », payable au plus tard cent vingt (120) jours après la ratification.

- b) La prime de maintien en poste est considérée comme non admissible à la pension et ne fait pas l'objet de retenues des avantages sociaux, mais toutes les retenues légales s'appliquent.
- c) Les employés en congé recevront la prime de maintien en poste et seront tenus de déclarer tous leurs revenus à tout tiers payeur ou assureur applicable.
- d) Un employé de l'Hôpital Saint-Boniface ou de Soins communs Manitoba (Centre des sciences de la santé) n'a droit qu'à une seule prime de maintien en poste.

En contrepartie de la prime de maintien en poste, les percussionnistes signent un accord de retour de service d'une durée de deux (2) ans.

2. Prime de recrutement

- a) Deux (2) paiements forfaitaires d'un montant global de quinze mille dollars (15 000 \$), soit la « prime de recrutement », sont versés aux percussionnistes non agréés recrutés après la date de ratification. La prime de recrutement sera versée comme suit :
 - i) sept mille cinq cents dollars (7 500 \$) en un seul versement au plus tard cent vingt (120) jours après la signature par le perfusionniste non agréé de sa lettre d'offre et d'un accord de retour de service de deux (2) ans;
 - ii) sept mille cinq cents dollars (7 500 \$) en un seul versement, payés un (1) an après la signature de la lettre d'offre de service et d'un accord de retour de service de deux (2) ans ou après l'obtention de la certification de la Société canadienne de perfusion clinique (SCPC), la date la plus tardive prévalant.

- b) La prime de recrutement est considérée comme non admissible à la pension et ne fait pas l'objet de retenues des avantages sociaux, mais toutes les retenues légales s'appliquent.
- c) Il est convenu que si l'accord de retour de service est rompu pendant la durée de l'accord, toutes les sommes versées conformément au protocole d'entente seront remboursées à l'employeur ou retenues par celui-ci avant le dernier jour de travail du perfusionniste. Les exceptions à l'obligation de remboursement relatif à l'engagement à un retour de service s'appliquent comme suit :
 - i) si l'employé devient totalement incapable d'exercer sa profession, le remboursement n'est pas exigé; ou
 - ii) si l'employé prend sa retraite conformément aux modalités du régime de retraite des employés du secteur de la santé (HEB) et ne reprend pas le travail au bout de douze (12) mois après la date de sa retraite dans la catégorie des percussionnistes, le remboursement n'est pas exigé.

Les conditions énoncées dans le présent protocole sont établies sans précédent et sans préjudice et resteront en vigueur jusqu'à l'expiration de la convention collective de 2018 à 2024.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 60

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

**OBJET : ASSISTANTS EN INHALOTHÉRAPIE –
EMPLOYÉS DE L'HÔPITAL SAINT-BONIFACE
UNIQUEMENT :**

1. Les modalités de la convention collective s'appliquent sauf pour ce qui est des modifications aux présentes.
2. Le présent protocole d'entente s'applique aux assistants en inhalothérapie. Les titulaires actuels d'un poste sont les suivants :
 - T. Donnelly
 - L. Solonyczny
3. ASSISTANT EN INHALOTHÉRAPIE – Il s'agit d'un employé qui travaille sous la direction générale d'un inhalothérapeute agréé, afin de l'aider à prodiguer des soins respiratoires aux patients.
4. L'emploi doit être lié aux dispositions du paragraphe 206 (service continu).
5. Tout changement dans la description de poste selon lequel

l'assistant en inhalothérapie assume les fonctions d'inhalothérapeute doit faire l'objet d'une discussion entre l'APSM et l'employeur. En cas de désaccord, la procédure d'arbitrage s'applique.

6. S'il y a un poste vacant dans la catégorie des assistants en inhalothérapie, l'APSM et l'employeur discutent ensemble de la nécessité de doter le poste vacant. (Objectif : Doter tous les postes vacants avec des thérapeutes respiratoires dans la mesure du possible.)
7. Les échelles salariales sont les suivantes : (Reportez-vous à l'annexe A.)

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 61

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : ACCUMULATION DE CRÉDITS D'ANCIENNETÉ POUR LES UNITÉS NOUVELLEMENT ACCRÉDITÉES

ATTENDU QUE l'APSM a été accréditée en tant qu'agent négociateur pour de nouvelles unités et est devenu le syndicat-successeur pour une ou plusieurs unités nouvellement accréditées après la ratification de la convention collective pour 2014 à 2018 (Reportez-vous au tableau ci-dessous.); et

ATTENDU QUE les employés de ces unités nouvellement certifiées n'étaient pas concernés par les modalités d'une convention collective avant la ratification de la présente convention collective nouvellement négociée (2018 à 2024); et

ATTENDU QUE toute reconnaissance de l'ancienneté des personnes en poste à ces unités nouvellement accréditées avant la ratification d'une nouvelle convention collective est une question de négociation entre les parties;

EN CONSÉQUENCE, les parties ont convenu de reconnaître l'ancienneté des titulaires de postes dans les unités nouvellement accréditées comme suit :

Principes généraux

Tout calcul d'ancienneté envisagé pour une unité nouvellement accréditée sera fonction du nombre total d'heures régulières accumulées payées à partir de la date d'accréditation (telle qu'indiquée au Tableau 1 ci-dessous).

Sous réserve du paragraphe 206 (service continu), l'ancienneté se définit comme le nombre total d'heures régulières accumulées payées par l'employeur à partir de la dernière date à laquelle l'employé est entré au service de l'employeur. L'ancienneté acquise chez un employeur avant la date de signature de la présente convention demeure valide, à moins que l'APSM et l'employeur en aient convenu autrement.

1. La reconnaissance de l'ancienneté pour tout titulaire d'un poste d'une unité nouvellement certifiée sera appliquée de façon anticipée par rapport à la date de mise en œuvre par chacun des employeurs respectifs nommés dans le tableau ci-dessous.
2. Lorsqu'un employé quitte une unité nouvellement accréditée et qu'il n'a pas trouvé d'emploi auprès d'un autre employeur d'une association d'employeurs représentée par l'APSM au plus tard six (6) semaines après sa cessation d'emploi, aucune accumulation d'ancienneté ne s'applique.
3. Lorsque le nombre d'heures d'ancienneté est le même entre les employés, et qu'il y a une concurrence entre eux dans un cas où l'ancienneté entre en jeu, la date du début du service continu de chaque employé sera le facteur déterminant en ce qui a trait à l'ancienneté.
4. Les parties conviennent qu'aucun employé ne verra sa date du début de son service continu modifiée en raison de l'accréditation.

Numéro d'agrément	Employeur et description	Catégories professionnelles	Date d'agrément
MLB-7235 MLB-7238	Service de la santé publique de l'Office régional de la santé de Winnipeg,	Spécialistes de programme	30 juin 2017

	section des services communautaires		
HSBURA-0001	Hôpital Concordia	Catégorie des ergothérapeutes, dont ergothérapeute principal, ergothérapeute responsable ou ergothérapeute postes de chef de services cliniques	16 avril 2019
HSBURA-0002	Office régional de la santé de Winnipeg – Programmes régionaux	Orthophoniste pédiatrique	16 avril 2019
HSBURA-0009	Hôpital Concordia	Diététiste	14 août 2019
HSBURA-0044	Office régional de la santé de Winnipeg – Centre Deer Lodge	Orthophoniste	22 juin 2020
HSBURA-0045	Hôpital Concordia	Orthophoniste	22 juin 2020
HSBURA-0046	Office régional de la santé de Winnipeg – Rue Hargrave	Diététiste	22 juin 2020
HSBURA-0047	Office régional de la santé de Winnipeg – Rue Hargrave	Physiothérapeute	22 juin 2020

HSBURA-0048	Office régional de la santé de Winnipeg – Rue Hargrave	Orthophoniste	22 juin 2020
-------------	--	---------------	--------------

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 62

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LES EMPLOYÉS DU CENTRE DE SANTÉ DE CHURCHILL

Applicable uniquement aux employés des services de diagnostic et des SMU de Soins communs Manitoba employés au centre de santé de Churchill

Les parties ont convenu que les employés du centre de santé de Churchill sont concernés par toutes les dispositions de la convention collective, à moins d'indication contraire :

1. Tous les employés pour lesquels l'employeur a retenu un logement doivent faire l'objet d'une retenue périodique sur leur salaire pour le paiement du loyer, soit deux fois par mois, selon le coût régulier du logement qu'ils occupent. Toute augmentation de loyer sera précédée d'un préavis de trois (3) mois envoyé par écrit à l'employé avant la date de l'augmentation.
2. Avant toute modification de la politique relative au logement, l'employeur accepte d'entamer une discussion conjointe avec l'APSM sur la teneur des modifications.

3. Si les ours polaires constituent un danger immédiat pour les employés lorsqu'ils se rendent à leur lieu de travail et en reviennent, l'employeur veille à ce que le mode de transport des employés leur soit remboursé ou à ce qu'on leur procure un moyen de transport.
4. Lorsque les employés ne peuvent pas arriver à l'heure prévue au travail, en raison du mauvais temps, ils doivent pouvoir reprendre les heures manquées ou utiliser des crédits d'heures accumulées, des heures supplémentaires ou des crédits de vacances pour reprendre les heures manquées, afin d'assurer le maintien de leur salaire.
5. L'employeur rembourse aux employés les dépenses raisonnables encourues dans l'exercice de leurs fonctions et autorisées par l'employeur, sous réserve de ce qui suit :
 - a) Un employé se voit rembourser des frais réels d'hébergement pour la nuit dans un établissement commercial pratique et confortable, et des frais de taxi ou de location d'un véhicule, en fonction de la nature du déplacement ou de la tâche à accomplir. L'hébergement est réservé pour l'employé par l'employeur avant son départ et, si possible, facturé directement à l'employeur. Les frais de taxi et de location d'un véhicule sont remboursés sur présentation des reçus.
 - b) C'est l'employeur qui réserve et paie les billets d'avion ou de train, ainsi que les réservations avant le départ de l'employé.
 - c) L'employé reçoit cinq dollars (5 \$) à titre d'indemnité quotidienne pour couvrir les frais accessoires de chaque nuit passée à l'extérieur de Churchill pour son travail.

d) Un employé se voit verser les montants suivants pour chaque repas pris à l'extérieur du centre de santé de Churchill pour le compte de l'employeur :

- Déjeuner – 10 \$
- Dîner – 10 \$
- Souper – 20 \$

e) Lorsqu'un employé prend des dispositions pour un lieu d'hébergement privé pendant qu'il est en service commandé, il reçoit vingt dollars (20 \$) par nuit passée en service commandé au lieu de réclamer le remboursement des frais d'hébergement d'un établissement commercial.

f) Lorsqu'on prévoit que les dépenses totales de l'employé pour un (1) déplacement quelconque dépasseront cent dollars (100 \$), l'employeur remet à l'employé un chèque pour couvrir les dépenses estimatives du déplacement conformément à ce qui précède.

6. Nombre de jours en déplacement

L'appendice D (Indemnité d'éloignement) s'applique à tous les employés visés par le présent protocole d'entente, à l'exception de la section F qui sera modifiée de la façon décrite ci-dessous.

Un employé à temps plein admissible à l'indemnité d'éloignement prévue à l'annexe a droit, au cours de chaque exercice financier (du 1^{er} avril au 31 mars), à au plus cinq (5) jours de temps de déplacement sans perte de salaire normal. Ces jours se calculent au prorata des heures régulières travaillées pour les employés à temps partiel.

7. Les modalités de remboursement des frais de déménagement de départ des employés en vigueur au moment de l'embauche ne sont pas modifiées en cas de cessation d'emploi de cet employé. Les frais de déménagement d'arrivée et de départ seront rajustés aux tarifs actuels.

L'employeur accepte de modifier sa politique, sans préjudice ni précédent, pour permettre ce qui suit :

a) Un employé qui prend sa retraite est admissible à la politique des centres en matière de déménagement de départ. Cette mesure est subordonnée au déménagement de l'employé hors de Churchill.

b) Ce paragraphe (7) ne s'applique qu'aux employés en poste à la date de la ratification.

8. L'employé qui est tenu d'utiliser un véhicule automobile personnel dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de l'employeur est remboursé comme suit :

Mois d'été (du 20 avril au 14 octobre)

- Cinq dollars et cinquante cents (5,50 \$) par trajet en ville.
- Quinze dollars (15 \$) par déplacement aller-retour à l'aéroport.

Mois d'hiver (15 octobre au 15 avril)

- Neuf dollars (9 \$) par trajet en ville.
- Dix-huit dollars (18 \$) par trajet aller-retour à l'aéroport.

En plus de ce qui précède, une indemnité quotidienne non cumulative de neuf dollars et cinquante cents (9,50 \$) est versée pour chaque jour où l'employé est tenu d'utiliser un véhicule automobile personnel.

9. L'employeur s'efforce d'assurer un milieu de travail confortable au lieu de travail. Les lignes directrices suivantes concernent les conditions météorologiques défavorables :

- a) Si la température dépasse vingt-sept (27 °C) degrés Celsius, on peut appliquer les mesures administratives suivantes :
- Prévoir à l'horaire une augmentation de la fréquence et de la durée des périodes de repos.

- Prévoir à l'horaire de placer les travaux qui produisent de la chaleur à des heures plus fraîches de la journée.
- Fournir de l'eau potable fraîche à proximité du lieu de travail, enseigner et recommander aux employés l'habitude de boire de l'eau même s'ils n'ont pas soif.
- Ralentir le rythme de travail ou affecter des travailleurs supplémentaires pour réduire la charge de travail.
- Apprendre aux employés à reconnaître les signes et symptômes des maladies liées à la chaleur.
- Utiliser les zones de fraîcheur à proximité comme aires de repos.

Si ces mesures s'avèrent inefficaces, les employés peuvent être autorisés à quitter le travail plus tôt sans perte de salaire ni d'avantages sociaux, à la condition qu'on puisse maintenir les soins aux patients et bénéficiaires sans risque. C'est le superviseur, en consultation avec le cadre dirigeant ou son représentant, prend la décision finale à cet égard.

- b) Lorsque la température atteint moins cinquante-cinq (-55 °C) degrés Celsius ou que le refroidissement éolien équivaut à moins cinquante-cinq (-55 °C), ou lorsque la visibilité est réduite à zéro virgule quatre (0,4) kilomètre ou un quart (1/4) de mille, les employés déjà présents sur le lieu de travail doivent y rester jusqu'à l'arrivée du personnel de remplacement ou jusqu'à ce qu'on puisse leur fournir un moyen de transport pour rentrer chez eux. Les employés qui devaient travailler, mais qui ne sont pas encore arrivés doivent rester à leur domicile et rester disponibles jusqu'à ce qu'on puisse leur fournir un moyen de transport le transport vers leur lieu de travail.
- c) Le bureau météorologique local sera la source d'information. Cette information sera diffusée aux heures suivantes :
- 7 h 35
 - 12 h (midi)
 - 15 h

- d) Le superviseur du service vérifiera les conditions météorologiques à ces heures et, après consultation du cadre dirigeant ou de son représentant, dira à ses employés s'ils ne sont pas tenus de travailler et s'ils doivent prendre des dispositions en matière de transport.
10. L'année d'acquisition des congés débute le 1^{er} jour du mois de mai et dure un (1) an jusqu'au 30^e jour d'avril de l'année suivante.
11. Un employé qui a travaillé moins d'un (1) an au 30 avril a droit à des vacances payées à raison d'un virgule soixante-six (1,66) jour par mois travaillé. Toutefois, sauf en cas d'accord mutuel, l'employeur n'est pas tenu d'autoriser la prise des vacances acquises avant que l'employé ait mené à terme six (6) mois d'emploi. Aux fins de la détermination du droit aux congés payés, le terme « emploi » tel qu'utilisé ci-dessus sera réputé exclure toute période supérieure à trente (30) jours qui n'est pas rémunérée par l'employeur.
12. Sauf si l'employeur et l'employé en ont convenu autrement, l'employeur prévoit que l'employé prendra ses vacances pendant des jours consécutifs, à raison de cinq (5) jours de vacances équivalant à une (1) semaine civile. Le calcul des congés annuels acquis se fait du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Les vacances acquises au cours d'une année d'acquisition des congés doivent être prises au cours de l'année d'acquisition des congés suivante, sauf si l'employeur et l'employé ont convenu de faire autrement.
13. Tout échange de périodes de vacances prévues au calendrier doit être autorisé par tous les autres employés concernés et soumis par écrit à l'employeur en vue d'en obtenir l'autorisation.

14. Un employé peut prendre ses vacances en une période ininterrompue, sauf si l'employeur et l'employé ont conclu un autre accord.
15. Un employé a droit à au plus quatre (4) semaines de vacances pendant les mois d'été (du 1^{er} juin au 30 septembre).

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 63

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : FONDS DU PERSONNEL – WOMEN'S HEALTH CLINIC

Les parties ont convenu de se réunir pour discuter des modalités et du mécanisme de participation ininterrompue de l'APSM au « Fonds du personnel » conformément à l'ancienne lettre d'entente datée du 14 novembre 2017 (qui remplace l'ancien appendice « R » de l'ancienne convention collective entre la section locale 2348 du SCFP et la Women's Health Clinic).

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 64

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

**OBJET : BÉNÉVOLAT DES EMPLOYÉS – CENTRE DE
SANTÉ COMMUNAUTAIRE KLINIC**

Préambule

L'employeur et l'APSM ont convenu de la possibilité pour les employés d'acquérir de l'expérience dans des domaines qui leur permettraient de progresser dans leur cheminement de carrière, et que cela pourrait se faire dans le cadre des activités bénévoles au sein du centre de santé communautaire Klinic. Aucune des parties n'a l'intention de demander aux employés d'exercer leurs fonctions et responsabilités habituelles sans rémunération. On ne s'attend pas non plus à ce que l'employeur remplace des titulaires de postes existants par des bénévoles. L'unique objectif de ce projet est d'offrir des possibilités de perfectionnement professionnel aux employés qui en font la demande.

Le présent protocole s'applique aux employés actuels qui souhaitent faire du bénévolat, mais ne s'applique pas à des bénévoles qui deviennent des employés à temps partiel, à temps plein ou temporaires.

Les deux parties comprennent que la présente lettre d'entente n'a pas pour intention de s'appliquer aux employés élus au conseil d'administration du centre de santé communautaire Klinik ni de remplacer les politiques et pratiques existantes de certains programmes relatifs aux bénévoles.

Ces arrangements sont initiés par l'employé et nécessitent un accord mutuel entre l'employeur et l'APSM.

Définitions

Employé : Aux fins du présent protocole d'entente, un employé se définit comme une personne qui occupe un poste permanent ou temporaire rémunéré, et qui est employée par l'employeur depuis au moins un (1) an.

Bénévolat : Travail non rémunéré consistant à fournir des services dans des postes existants de bénévolat du centre de santé communautaire Klinik.

Employé bénévole : Personne qui occupe un poste rémunéré à Klinik tout en faisant du bénévolat dans une autre tâche que celle de son poste rémunéré.

Section 1 – Modalités générales

1.01 Demande de faire du bénévolat

C'est l'employé rémunéré qui doit prendre l'initiative d'exprimer son désir de faire du bénévolat. Le cadre dirigeant doit d'abord autoriser l'employé à faire du bénévolat. Le cadre dirigeant fait ensuite parvenir la demande de l'employé au comité de consultation patronale-syndicale, accompagnée de ses recommandations.

1.02 Autorisation de l'APSM

Il faut obtenir l'accord de l'APSM avant d'autoriser un employé à faire du bénévolat. C'est le comité de consultation patronale-syndicale qui se charge d'étudier la question.

1.03 Examen de la décision de l'employeur

Si l'employeur refuse d'autoriser un employé à faire du bénévolat, l'employé qui en a fait la demande peut demander une réunion lui permettant de présenter ses arguments. L'employé peut demander la présence d'un représentant de l'APSM. L'employeur rendra sa décision finale au plus tard une (1) semaine après la réunion.

1.04 Obligation de mener à terme la période d'essai

Seuls les employés qui ont mené à terme leur période d'essai à leur poste actuel, et qui ont toutes les compétences requises pour exercer leurs fonctions actuelles seront autorisés à faire du bénévolat.

1.05 Durée du travail

Les employés rémunérés du centre de santé communautaire Klinik ne doit pas faire plus de cinquante (50) heures de travail par semaine, que ce soit pour leurs tâches rémunérées ou leurs tâches bénévoles à Klinik.

1.06 Statut d'employé par rapport au statut d'employé bénévole

L'employé bénévole ne peut pas faire son bénévolat dans son poste rémunéré. Le bénévolat peut se faire dans la même catégorie professionnelle, avec un chevauchement minimal des tâches, l'objectif du présent protocole d'entente étant l'acquisition d'une nouvelle expérience et de nouvelles compétences.

1.07 Poste de l'employé laissé temporairement vacant

Si l'employé bénévole prend un long congé, un congé de parentalité par exemple, il devra formuler une nouvelle demande

à son retour s'il souhaite toujours faire du bénévolat.

1.08 Dossiers des employés et des bénévoles

Les dossiers du travail bénévole sont séparés des dossiers du travail rémunéré. Le travail bénévole ne doit pas servir de mesure disciplinaire à l'encontre du personnel. Par contre, en présence d'une situation préoccupante dans le cadre de ses activités bénévoles, l'employé peut faire l'objet d'une évaluation de son rendement si cette situation préoccupante comporte des éléments du même genre à son poste rémunéré.

1.09 Promotion ou mutation latérale

Dans le cas où un employé bénévole a obtenu une promotion ou une mutation latérale sans avoir terminé sa période de bénévolat, et où la promotion ou la mutation latérale a entraîné un chevauchement des fonctions entre le poste bénévole et le poste rémunéré, la période de bénévolat sera considérée comme expirée dès que l'employé occupera le nouveau poste.

Le comité de consultation patronale-syndicale peut déroger à cette clause et prolonger la période de bénévolat avec l'accord de l'employé bénévole s'il juge que c'est dans l'intérêt d'un bénéficiaire ou d'un groupe de bénéficiaires (par exemple, pour qu'un employé puisse mener à terme l'animation d'un groupe et réduire ainsi au minimum l'incidence néfaste d'un abandon pour les bénéficiaires). Si cela n'est pas possible, il faut appliquer d'autres mesures permettant de remédier à l'inconvénient tout en respectant l'esprit général de la présente entente.

1.10 Durée et renouvellement

La période de bénévolat dure au plus un (1) an, avec possibilité de renouvellement pour une durée maximale de deux (2) ans au même poste de bénévole. Si l'employé bénévole souhaite renouveler son engagement, il doit présenter une nouvelle demande un (1) mois avant la fin de son mandat.

Section 2 – Rémunération et avantages sociaux

2.01 Rémunération

Il est entendu que si un membre du personnel demande à faire du bénévolat, il ne recevra aucune compensation financière ni aucun crédit pour les heures travaillées dans le cadre de ses fonctions bénévoles.

2.02 Ancienneté

Il est entendu que les tâches bénévoles ne seront pas comprises dans le calcul du nombre d'heures qui déterminent l'ancienneté en vertu de la convention collective, et ne donneront droit à aucun autre avantage social.

2.03 Autres avantages

Il est entendu que le personnel bénévole aura les mêmes droits, responsabilités et privilèges que tout autre bénévole du centre de santé communautaire Klinic, sauf dans les cas prévus dans le présent protocole d'entente.

Section 3 – Administration et évaluation du présent protocole d'entente.

3.01 Tenue des dossiers

C'est le comité de consultation patronale-syndicale qui tient à jour une liste de tous les membres du personnel bénévole agissant en vertu du présent protocole.

3.02 Évaluation

L'employeur et l'APSM examineront conjointement le caractère applicable et le succès du projet d'employés bénévoles tous les six (6) mois pendant la première année, puis chaque année par la suite.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 65

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : TRANSFERT TEMPORAIRE D'EMPLOYÉS ENTRE EMPLOYEURS

APPLICABLE AUX ÉTABLISSEMENTS SUIVANTS :

Employeurs de la région sanitaire de Winnipeg-Churchill Hôpital
Concordia

Centre de santé Misericordia

Centre de santé Riverview

Hôpital Saint-Boniface

Seven Oaks General Hospital

ORSW (services directs); campus du centre Deer Lodge, campus
de l'Hôpital Grace et campus de l'Hôpital général Victoria

Association d'employeurs de Soins communs Manitoba

Soins communs Manitoba (services directs); campus du Centre
des sciences de la santé

1. Afin de favoriser les transferts temporaires entre les employeurs à qui il arrive parfois d'avoir besoin de personnel supplémentaire, les employés dûment formés d'un autre

employeur se verront offrir la possibilité de travailler pour ceux qui pourraient avoir besoin de personnel supplémentaire.

Les employés transférés temporairement recevront, en plus de leur rémunération régulière, six dollars (6 \$) l'heure ou quinze pour cent (15 %) après la date de ratification (le montant le plus élevé prévalant) pour toutes les heures travaillées chez l'employeur temporaire.

2. Les transferts temporaires ne peuvent être mis en œuvre qu'après l'application des dispositions de la convention collective de l'employeur temporaire en ce qui a trait à l'affectation d'employés à des quarts de travail supplémentaires.
3. Les employés transférés temporairement continueront d'être concernés par les dispositions de la convention collective de leur employeur d'origine.
4. Là où le nombre d'employés dûment formés qui acceptent un transfert temporaire est insuffisant, l'employeur d'origine se réserve le droit de transférer des employés, en commençant par son employé dûment formé le moins ancien.

L'employeur est d'accord pour ne recourir à la présente disposition (4) que dans des circonstances exceptionnelles et urgentes.

- a) En cas d'urgence ou de catastrophe, les employés sont tenus d'accomplir les tâches qui leur sont assignées, nonobstant toute disposition contraire dans la convention collective.
- b) Aux fins du présent protocole d'entente, les situations d'urgence sont celles qui affectent directement la sécurité ou le bien-être des patients, bénéficiaires, ou résidents.

c) Advenant la déclaration d'un état d'urgence, l'employeur en informera par écrit l'APSM. Dans la mesure du possible, l'établissement où des employés sont temporairement transférés doit prévoir une période d'orientation à leur intention, laquelle tiendra compte des besoins de chacun d'eux. La période d'orientation sera d'une durée suffisante pour aider l'employé à se familiariser avec l'information essentielle à connaître, comme la politique et les procédures, les routines, l'emplacement des fournitures et de l'appareillage, ainsi que les plans en cas d'incendie et de catastrophe.

Il est en outre convenu que les périodes d'orientation comptent comme des heures de travail.

5. S'il devient nécessaire de transférer temporairement des employés d'un employeur à un autre, conformément au présent protocole d'entente, il faut en aviser ces employés aussitôt que possible. Si le transfert temporaire s'avère nécessaire au cours d'un quart de travail prévu, la durée du déplacement entre l'employeur d'origine et l'employeur temporaire est considérée comme du temps de travail, rémunéré au taux régulier de l'employé.
6. Les employés qui sont transférés chez un autre employeur voient leurs dépenses remboursées conformément à l'article 16.
7. Lorsqu'un changement d'horaire de travail est nécessaire en raison du transfert temporaire, les employés transférés reçoivent une indemnité de perturbation du quart de travail, telle que décrite ci-dessous, pour chaque quart de travail qui a été modifié et travaillé par l'employé. Les règles suivantes s'appliquent :

a) Indemnité correspondant à l'un des montants suivants, applicable par quart, le plus élevé prévalant :

- i. 25 \$ selon la perturbation du changement de quart : le changement apporté au début et à la fin du quart est supérieur à une (1) heure jusqu'à quatre (4) heures**;
- ii. 35 \$ selon la perturbation du changement de quart : changement du jour du calendrier de travail établi pour l'employé (sans modification de la durée ni du type de quart de travail);
- iii. 50 \$ selon la perturbation du changement de quart : le changement apporté au début et à la fin du quart est supérieur à quatre (4) heures; la durée du quart est plus longue (p. ex., passe de 8 à 12 heures); la description du quart a changé (p. ex., passant « de jour » à « de jour et de nuit », ou « de jour » à « de jour et de soir »);

Il est entendu que les dispositions de l'article 1205 s'appliquent.

- b) L'indemnité de perturbation de quart ne s'applique pas aux jours non travaillés ni aux quarts non modifiés.
- c) Un employé n'a pas droit aux heures supplémentaires uniquement du seul fait du changement apporté à la durée du quart de travail (p. ex., de 8 à 12 heures), à moins qu'il ne se retrouve dans une situation d'heures supplémentaires telle que décrite dans sa convention collective, et qu'il doive effectivement faire des heures supplémentaires.
- d) Un changement apporté à la durée d'un quart de travail ne doit pas entraîner une diminution des ÉTP de l'employé. ET
- e) L'indemnité de perturbation d'un quart cesse d'être versée dès l'entrée en vigueur du calendrier suivant affiché conformément à la convention collective, sur lequel l'employé

a ses prochaines affectations. Si cet horaire affiché est aussi perturbé, l'indemnité s'applique à nouveau conformément à l'alinéa 8 a) ci-dessus. Lorsque l'employé transféré revient à son poste régulier, l'indemnité ne s'applique pas.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 66

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : QUART DE DIX (10) HEURES – WOMEN'S HEALTH CLINIC

Remarque : Les quarts de travail de dix (10) heures ne seront adoptés qu'après entente mutuelle entre l'employeur et l'APSM.

1. Dans le cas des employés dont la durée de travail est 8 heures (2080 heures par année), un quart de dix (10) heures correspondra à 10 heures rémunérées.
2. Il y a huit (8) quarts réguliers de dix (10) heures pas quinzaine.
3. Chaque quart de travail de dix (10) heures comprend deux (2) pauses telles que décrites au paragraphe 1202 de la présente convention collective. Les pauses-repas sont de 60 minutes rémunérées.
4. Les heures supplémentaires sont les heures autorisées travaillées en plus du nombre d'heures prévues à l'horaire, tel que défini au paragraphe 1 et au paragraphe 2 ci-dessus.
5. Les primes (quart, fin de semaine, supplément de

responsabilité) sont versées conformément à la convention collective. Lorsqu'un employé fait un quart de travail de dix (10) heures, les primes de soir et de nuit sont versées en fonction des heures travaillées. À des fins de clarification, les primes de quart de soir sont versées pour toutes les heures travaillées entre 16 h et minuit. À des fins de clarification, les primes de quart de nuit sont versées pour toutes les heures travaillées entre minuit et 8 h. Les montants versés sont conformes à l'article 18 (Primes).

6. Les droits aux vacances payées acquis dans le cadre du modèle d'horaire de travail des quarts de dix (10) heures correspondent exactement, en nombre d'heures, aux droits aux vacances payées acquis dans le cadre du modèle d'horaire de travail régulier (tel que défini au paragraphe 1201).
7. Un employé tenu de travailler un jour férié est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération de base pour les heures habituellement prévues et, en outre, les employés à temps plein reçoivent un jour de congé compensatoire de huit (8) heures au lieu de leur rémunération de base. Toutes les dispositions de l'article 14 (Heures supplémentaires) s'appliquent, à l'exception du paragraphe 1401. Le paragraphe 1401 de la convention collective est remplacé par les paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessus aux fins du présent protocole d'entente.
8. Les prestations de protection du revenu sont payées en fonction du nombre d'heures du quart de travail prévu.
9. Les dispositions de l'alinéa 1303 a) ne s'appliquent pas au protocole d'entente sur les quarts de dix (10) heures.
10. Lorsque le nombre annuel d'heures de travail diffère de 2080, on rajuste en conséquence le nombre d'heures indiquées ci-dessus.

11. Les employés embauchés avant le 20 avril 2016 ne seront pas tenus ni contraints d'effectuer des quarts de travail plus longs que le nombre d'« heures régulières de travail » défini au paragraphe 1201, mais ils pourront le faire s'ils le souhaitent et s'ils y consentent.
12. Sur préavis d'au moins soixante (60) jours, l'employeur ou l'APSM peut abandonner l'horaire de travail modifié.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 67

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : ACCUMULATION DE CRÉDITS DE VACANCES EN VERTU DU PARAGRAPHE 1904 DE L'ANCIENNE CONVENTION DE L'APSM – AVEC LA MGEU (SECTION LOCALE 220)

Applicable uniquement aux employés concernés par l'ancienne convention avec la MGEU (section locale 220) :

Les parties ont convenu que les dispositions du paragraphe 23.02 de l'ancienne convention collective entre la MGEU et les programmes communautaires de l'ORSW (Voir ci-dessous.) ne s'appliquent qu'à la liste des employés à temps plein et à temps partiel qui figure dans le présent protocole d'entente, et ne s'appliquent pas aux employés qui pourraient être mutés chez l'employeur après la date de ratification.

Si l'un des employés nommés ci-dessous est muté chez un autre employeur, les droits prévus par la présente disposition prendront fin à compter de la date de la mutation ou de la date d'embauche chez le nouvel employeur. Les droits aux vacances de l'ancien employeur seront maintenus et, si possible, mutés au nouveau

poste, à la condition qu'il soit concerné par les dispositions relatives à la « mobilité ». L'employé conserve le taux auquel il a actuellement droit, mais il sera soumis au taux d'acquisition de son nouvel employeur.

23:02 Les employés acquièrent des crédits de vacances selon les modalités suivantes :

- a) Les employés ayant moins de deux (2) ans de service, un jour ouvrable et un quart ($1 \frac{1}{4}$) par mois complet de service au cours de chaque année d'acquisition des congés, à prendre au cours de l'année d'acquisition des congés suivant l'année au cours de laquelle les vacances ont été acquises;*
- b) À compter du début de l'année d'acquisition des congés au cours de laquelle l'employé a atteint deux (2) années de service, un jour ouvrable et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) par mois complet de service à chaque année d'acquisition des congés doit être pris au cours de l'année au cours de laquelle l'employé a atteint trois (3) années de service, puis chaque année par la suite ;*
- c) à partir du début de l'année d'acquisition des congés au cours de laquelle l'employé atteint neuf (9) années de service, deux jours ouvrables et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) par mois complet de service au cours de chaque année d'acquisition des congés à prendre au cours de l'année au cours de laquelle l'employé a atteint dix (10) années de service, et chaque année par la suite;*
- d) à partir du début de l'année d'acquisition des congés au cours de laquelle l'employé atteint dix-neuf (19) années de service, deux jours ouvrables et demi ($2 \frac{1}{2}$) par mois complet de service au cours de chaque année d'acquisition des congés à prendre au cours de l'année au cours de laquelle l'employé a atteint vingt (20) années de service, et chaque année par la suite.*

Adeleye-Olusae	Alero
Akahoshi	Yuri
Akano	Aisha
Alvaran	Diana
Amarowicz	Jennifer
Anderson	Keith
Andrechuk	Kevin
Andrusiak	Edward
Antonio	Eriza

Antosh	Caitlin
Asagwara	Chinweoke
Asher	Amanda
Ataan Al-Ubeady	Hani
Bachewich	Pamela
Baessler	Kim
Bains	Bhavjot
Balais	Chindy
Baranowski	Roman
Baranowski	Paulina
Barnett-Mcpeek	Roberta
Barr	Larissa
Barrera	Maria Janela
Barter Cook	Patricia
Bartolo	Roberta
Becirevic	Jasminka
Becker	Lisa
Bellamy	Andrea
Bennett	Dean
Bernardo	Kyla
Beveridge	Tonya
Billows	Chris
Boone	Stacy
Borbridge	Sarah
Born	Kaitlin
Bosc	Julien
Bosica	Blair
Bourdages	Cody

Brakel	Joanne
Brar	Navjot
Braun	Laura
Braun	Kaitlin
Breland	Dana
Brown	Julie
Bubnowicz	Nadia
Bueckert	Pamela
Bunn	Marika
Burdeniuk	Caitlin
Campbell	Cindy

Carmichael	Dawna
Cavers	Angela
Cerasani	Lia
Chaloupka	Beverly
Chambers	Samantha
Charach	Ashlee
Charbonneau	Crystal
Chassie	Ahlea
Chemerika	Michelle
Christenson	Deanna
Christianson	Tara
Collette	Krystele
Collins	Colleen
Colquhoun	Gale
Cotroneo	Anna
Cotroneo	Antonino
Crawford-Briden	Vicki
Cybulsky	Karla
Danchuk	Desiree
Daramy	Fatmata
Deck	Marnie
Denton	Emily
Deol	Hardeep
Derrer	Victoria
Doerksen	Shauna
Doerksen	Tina
Driedger	Melody
Dunlop	Belinda

Durling	Laura
Dzeba	Lorine
Eastman	Sylvia
Ellsworth	Jennifer
Empson	Avery
Evancio	Jamie
Evenson	Leza
Eyamba	Francis
Flett	Tianna
Floom	Jerry
Forbes	Madeline
Fortin	Cynthia

Freier	Stefanie
French	Rachel
Friesen	Lenore
Friesen	Delia
Froimovich	Anat
Furlong	Danielle
Garbutt	Suzanne
Gauthier	Abby
Giersch	Michelle
Gies	Joanna
Giesbrecht	Jenny
Gilbert	Josh
Gill	Natasha
Girouard	Nadine
Gomulinski	Jenna
Goodridge	Krista
Gorkoff	Veena
Gornik-Marion	Martina
Gottfried	Leah
Gray	Shannon
Gray	Stephane
Gregg	Christine
Gregoire	Melanie
Grenier	Vanessa
Grinham	Tess
Grundmann	Britta
Guenther	Shana

Guinto-Lazaro	Marifel
Guitap	Amy Kusela
Haddad	Jennifer
Hall	Danielle
Harms	Denise
Harrysingh	Angela
Hart	Courtney
Hart	Jenna
Hayward	Kristine
Henry	Kristen
Henson	Jennifer
Heppner	Kimberly
Hildebrand	Chris

Hilderman	Hillary
Hill	Coralee
Hochman	Lana
Hofman	Patrick
Hohne	Jennifer
Holloway	Angela
Holmes	Joyce
Holmes	Hannah
Houston	Theresa
Hovius	Darin
Howden Chaykovska	Vera
Hui	Suzanne
Hunt	Christina
Huynh	Mina
Irving	Tracey
Iserloh	Lara
Isidro	Jessica
Jagdeo	Lara
Janzen	Patricia
Jarvis	Olsen
Jones	Priya
Kalawarny	Nancy
Kandia	Olga
Katambi	Carla
Katz	Eden

Kehler	Samantha
Kerbrat	Nicole
Kerr	Shelley
Klassen	Jonathan
Klassen	Sandra
Klassen	Alexandra
Klassen	Kimberley
Klippenstein	Sara
Klos	Catherine
Klyne	Jessica
Knox	Janice
Kolisnyk	Mary Beth
Kometa	Georgiana
Kopen	Teanna

Korchoski	Jeffrey
Kosheluk	Patricia
Koskie	Brooke
Kowalchuk	Stacey
Koziy	Yuliya
Krahn	Amy
Kramer	Deborah
Kubay	Kathy
Lachapelle	Dawne
Lagace	Hayley
Laird	Caitlin
Lajeunesse	Jillian
Lambert	Linda
Lau	Stephanie
Laureano	Rafael
Le Gal	Ginette
Lebleu	Monique
Lee	Lydia
Lee	Michelle
Legrange	Kristen
Lesage	Rosanne
Li	Alana
Liang	Roy
Libitka	Traci
Lisan	Avegail

Lockhart	Mary Jennifer
Lopez	Shelly Rose
Louis	Michelle
Lucyk	Danielle
Lytwyn	Sherrilyn
Maertins	Alana
Maitland	Lukas
Majowski	Kathryn
Makumi	Angie
Malenfant	Lisa
Mamula	Ines
Manyang	Arek
Markham	Karen
Martens	Jessica
Martynuk	Melanie

Marzec	Dorota
Masse	Jasmine
Maubert-Hyde	Kayla
Mauro	Andrew
McCaine	Jodis
McCaine	Jodis
McCarthy	Kata
McClinton	Kathleen
McCurdy	Kerri
McLean	Vanessa
McMillan	Taylor
McNabb	Jodie
McWhirter	Diane
Mehner	Carmen
Mendis	Rukmali
Michaud	Marie
Miller Blanchette	Amber
Minuk	Jeffrey
Miyanishi	Christy
Moeller	Emily
Molinski	Michelle
Morden	Katrina
Morris	Clarissa
Musgrove	Robyn

Myskiw	Tori
Nacario	Daureen
Nazarevich	Andrea
Ngo	Jason
Nichols	Chantel
Nicol	Christina
Norman	Kayla
Nyobole Kilbrai	Gregory
Oakley	Louise Anna Marie
O'Donnell	Julianna
Okewumi	Esther
Oladokun	Bayonle
Oligbo	Maureen
O'Neill	Haylee
Osachuk	Jennifer

Oumthongvichith	Kattha
Paggao	Jamellah
Pannu	Amanda
Pasagui	Camille
Paterson	Amber
Peiluck	Kimberly
Pelagio	Sheila
Penner	Nicole
Perrault	Katherine
Peters	Lindsey
Petik	Josh
Picton	Michelle
Pinga	Priscilla
Pinuta	Dena
Pollock	Andrea
Pragnell	Kathy
Prince	Stefanie
Proctor	Carly
Puccio	Rina
Quilty	Ryan
Quiring	Michael
Redekop	Alison
Reimer	Dallas

Reiser	Renae
Rejaei	Talla
Repa	Samantha
Repa	Samantha
Rhoualem	Wafaa
Richter	Rosalie
Roach	Erin
Robert	Marni
Robertson	Pamela
Rodrigues	Gabriela
Roos	Jeff
Roy	Nicole
Sabourin	Eveline
Safronetz	Mandy
Salie	Colin
Saltel	Kim
San Juan	Agnieszka

Sanderson	Tira
Sanderson	Lee
Sandron	Timothy
Sansregret	Vincent
Sarbit	Matthew
Savage	Bridget
Scarff	Meghan
Schellenberg	Kevin
Schwager	Aimee
Scott	Jaime
Sewell	Diane
Shaw	Erin
Shaw-Hoeppner	Lorna
Sheridan	Eileen
Sidhu	Amit
Singh	Hardeep
Skinner	Angele
Slonosky	Sandra
Smith	Shannon
Smith	Laura
Smith	Laura
Ssebanakitta	Cheryl

St Godard	Elizabeth
Steiman	Mylene
Stevens	Tiffany
Stewart	Melissa
Stow	Tania
Sullivan	Danielle
Summers	Krista
Sutherland	Kim
Swanson	Tanya
Sylvestre	Marie-Katrina
Sytnick	Patricia
Sytnick	Maria
Szymanska	Maria
Taillon	Josh
Tessier	Rachel
Thome	Hilary
Thompson	Timmalee
Thompson	Matthew

Thomson	Patricia
Thorsteinson	Maryana
Toews	Dorothea
Trachsel	Heather
Tramer	Jonie
Traore	Mariam
Truelove	Kara
Unger	Lawrence
Unger	Leslie
Unrau	Sholla
Vallenilla	Sara
Van	Betty
Van Den Bussche	Crystal
Van Duinen	Maria
Van Loon	Jessica
Vandale	Randi
Velychko	Christine
Vieira	Tania
Vinci Irwin	Suzette
Von Riesen	Kara

Walder	Jody
Wallin	Margaret
Ward	Chelsea
Watson	Mandy
Wazny	Charlene
Westman	Angela
Wilkinson	Stacey
Williams.	Filipina
Willits	Kara
Wilson	Colleen
Wiltshire	Donna
Wishnowski	Patricia
Wong	Bi Na
Wood	Sheri
Woods	Taylor
Wright	Darlene
Young	Anita
Younka	Amanda
Yuska	Natasha

Zalevich	J. Naomi
Zarecki	Evan
Zdrill	Kevin

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 68

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

**OBJET : ACCUMULATION DE CRÉDITS DE VACANCES EN
VERTU DU PARAGRAPHE 1904 DE LA CONVENTION AVEC
L'APSM – CENTRE DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE KLINIC**

Applicable uniquement au centre de santé communautaire Klinic :

Les parties ont convenu que les dispositions du paragraphe 25.02 de l'ancienne convention collective entre le SCFP et le centre de santé communautaire Klinic (Voir ci-dessous.) ne s'appliquent qu'à la liste des employés qui figure dans le présent protocole d'entente, et ne s'appliquent pas aux employés qui pourraient être mutés ou embauchés chez l'employeur après la date de ratification.

Si l'un des employés nommés ci-dessous est muté chez un autre employeur, les droits prévus par la présente disposition prendront fin à compter de la date d'embauche chez le nouvel employeur. Les droits aux vacances de l'ancien employeur seront maintenus et, si possible, transférés au nouvel employeur, à la condition qu'il soit concerné par les dispositions relatives à la « mobilité ». L'employé conserve le taux auquel il a actuellement droit, mais il sera soumis au taux d'acquisition chez son nouvel employeur.

25.02 Les employés acquièrent des crédits de vacances selon les modalités suivantes :

- première année d'emploi – trois (3) semaines par année;*
- deuxième, troisième, quatrième et cinquième année d'emploi – quatre;
(4) semaines par année*
- sixième et septième année d'emploi – cinq (5) semaines par année;*
- À partir de la huitième année d'emploi – six (6) semaines par année.*

Albiani	Stephanie L.
Andrich	Karla M.
Armatas	Jenny E.
Askin	Cayly J.
Atallah	Vycki
Aubry	Kristi L.
Baker	Rich
Bashuk	Lada
Begg	Lisa A.
Boissonneault	Erin L.
Burns	Matthew W.
Cameron	Charlotte A.
Campbell	Sheona A.
Campos-Santos	Carlos Alberto
Carlson	Tara L.
Chalmers	Erin Marie
Chornoby	Carla J.
Collin	Shannon L.
Day	Michelle D.
Derbyshire	Lisa
Dixon	Donna L.
Fraser	Jerraleen K.
Freeman	Timothy D.
Fukushima-Dyal	Daniel
Funk-Unrau	Genevieve G.
Gledhill	Dale S.
Glowacki	Tara M.

Glowatsky	Sharlaine J.
Goldstein	Rebecca C.

Gosselin	Rex
Grant	Lori-Anne
Green	Jonathan Daniel
Gregory	Kelly L.
Haji	Ikram A.
Hale	Sherilyn E.
Halley	Jennifer A.
Henry	Paulette A.
Heron	Nici
Hill	Jessica L.
Jasysyn	Lovey Jane
Juarez-Barros	Michelle Andrea
Kent	Melissa M.
Klaric	Linda M.
Koznechov	Stela
Krahn	Brittany J.
La Rosa	Nadia G.
Leneveu	Renee D.
Lobach	Oleksandr
Lowe	Holly M.
MacCarthy	Kimberly A.
Malchy	Inna
Mann	Megan D.
Marshall	Laurie
Martineau	Tatiana P.
Masyuk	Nataliya
Mazur	Brittany L.
Morran	Tabitha Elysia Gail
Nault	Andre T.
Oleschak	Tracy Lee
Omar	Urjee
Orr	Marion M.
Padilla	Conrad
Palmer	Ivy G.
Pauls	Carla
Phillips	Stephanie R.
Phillips	Erin E.

Pringle	Heather M.
Romanova	Anna
Sanwo	David I.

Schmidt	Sheralyn
Sebastian	Mitchell A.
Sellwood	Jessica K.
Smith Geiger	Deanna L.
Sorro	Jaymie-Lou
Sparkes	Curt M.
Staple	Corinne L.
Surbey	Kelly D.
Sy	Mandipa A.
Tabas	Alyx Nicole
Thome	Simon
Unruh	Mark Richard
Urbanovich	Kiersten
Warkentin	Colleen
Warren	Joseph Nicholas
Werbiski	Shannon R.
Wiebe	Tanis D.
Winters	Laura C.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 69

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : ACCUMULATION DE CRÉDITS DE VACANCES EN VERTU DU PARAGRAPHE 1904 DE L'ENTENTE AVEC L'APSM – CENTRE DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE NINE CIRCLES

Les parties ont convenu que les dispositions du paragraphe 26.02 de l'ancienne convention collective entre le SCFP et le centre de santé communautaire Nine Circle (Voir ci-dessous.), ne s'appliquent qu'à la liste des employés qui figure dans le présent protocole d'entente, et ne s'appliquent pas aux employés qui pourraient être mutés ou embauchés chez l'employeur ou devenir occasionnels à cet établissement après la date de ratification.

Si l'un des employés nommés ci-dessous est muté chez un autre employeur, les droits prévus par la présente disposition prendront fin à compter de la date d'embauche chez le nouvel employeur. Les droits aux vacances de l'ancien employeur seront maintenus et, si possible, transférés au nouvel employeur, à la condition qu'il soit concerné par les dispositions relatives à la « mobilité ». L'employé conserve le taux auquel il a actuellement droit, mais il sera soumis au taux d'acquisition chez son nouvel employeur.

26.02 Les employés acquièrent des crédits de vacances selon les modalités suivantes :

- première et deuxième année d'emploi – trois (3) semaines par année;*
- troisième, quatrième, cinquième et sixième année d'emploi – quatre (4) semaines par année;*
- de la septième à la vingtième année d'emploi – cinq (5) semaines par année;*
- à partir de la vingtième année d'emploi – six (6) semaines par année.*

Baffoe	Marie
Balogun	Oludolapo Deborah
Boorsma	Tayra
Colavito-Palao	Rosa
Fay	Shauna Fay
Kim	Kiyeon
Laliberte	Gina
Maddur	Srinath
Pereira	Mirna Castillo
Robinson	Sandra
Trimble	Chris
Vaile	Andy
[attente]	Tasha

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 70

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : ACCUMULATION DE CRÉDITS DE VACANCES EN VERTU DU PARAGRAPHE 1904 DE L'ENTENTE AVEC L'APSM – SEXUALITY EDUCATION RESOURCE CENTRE

Les parties ont convenu que les dispositions du paragraphe 21.01 de l'ancienne convention collective entre le SCFP et Sexuality Education Resource Centre Manitoba (Voir ci-dessous.), ne s'appliquent qu'à la liste des employés qui figure dans le présent protocole d'entente, et ne s'appliquent pas aux employés qui pourraient être mutés ou embauchés chez l'employeur ou devenir occasionnels à cet établissement après la date de ratification.

Si l'un des employés nommés ci-dessous est muté chez un autre employeur, les droits prévus par la présente disposition prendront fin à compter de la date d'embauche chez le nouvel employeur. Les droits aux vacances de l'ancien employeur seront maintenus et, si possible, transférés au nouvel employeur, à la condition qu'il soit concerné par les dispositions relatives à la « mobilité ». L'employé conserve le taux auquel il a actuellement droit, mais il sera soumis au taux d'acquisition chez son nouvel employeur.

21.01 Les employés acquièrent des crédits de vacances selon les modalités suivantes :

- première (1^{re}) et deuxième (2^e) année d'emploi – un jour et un quart (1 ¼) par mois; trois (3) semaines par année; troisième (3^e) à cinquième (5^e) année d'emploi – un jour et deux tiers (1 2/3) par mois; quatre (4) semaines par année.*
- sixième (6^e) année d'emploi – un jour et deux-tiers (1 2/3) par mois plus une (1) journée par année, soit vingt et un (21) jours par année;*
- septième (7^e) année d'emploi – un jour et deux tiers (1 2/3) par mois plus deux (2) journées par année, soit vingt-deux (22) jours par année;*
- huitième (8^e) année d'emploi – un jour et deux tiers (1 2/3) par mois plus trois (3) journées par année, soit vingt-trois (23) jours par année;*
- neuvième (9^e) année d'emploi – un jour et deux tiers (1 2/3) par mois plus quatre (4) journées par année, soit vingt-quatre (24) jours par année;*
- de la dixième (10^e) à la 19^e année d'emploi – deux jours et un douzième (2 1/12) par mois, soit cinq (5) semaines par année;*
- à partir de la vingtième (20^e) année d'emploi – deux jours et demi (2 1/2) par mois, soit six (6) semaines par année.*

Abdirahman	Asmahan A. S.
Ahmed	Azka

Checkley	Lauren B.
Chicas	Martha
Daniel	Simret

Fiedler	Jason
Gecale	Judy Reyes
Iervolino	Ana Paula
Kamabu	Seth
Kinkumba Ramazani	Babou
Kurbis	Syd
Labelle	Kyle
Lupryka	Samara
Morrisseau	Marshall J.
Olowookere	Friday Olakunle
Peters	Yewande
Pockett	Carrie
Reimer	Jessica Leigh
Reis	Erika
Romaniuk	Christina
Vergara	Carola
White	Kaitlyn
Wu	Racheal
Zacharias	Raven A. R.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 71

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : AIDE AU TITRE DES VOYAGES DE VACANCES – CENTRE DE SANTÉ DE CHURCHILL

Applicable uniquement aux employés du centre de santé de Churchill :

- a) L'aide au titre des voyages de vacances est versée une fois par année, à partir de la deuxième année d'emploi, et consiste en un billet d'avion aller-retour pour une sortie, ou son équivalent, de Churchill à Winnipeg. Si l'employé s'est conformé à l'alinéa d) et que les tarifs pour une sortie ne sont pas accessibles, l'employé recevra le plein tarif. Si l'employé choisit de ne pas sortir de Churchill, il recevra le tarif aérien d'une sortie. Les employés doivent demander l'aide au titre des voyages conformément à l'alinéa d) de la présente convention. Un dépôt sera versé à l'employé pour le montant total demandé.
- b) Les employés à temps partiel qui ont accumulé au moins mille (1 000) heures régulières de travail au cours de l'exercice financier précédent ont droit à l'aide au titre des voyages de vacances, tout comme les employés à temps plein, mais au prorata. Si un employé occupe plus d'un poste à temps partiel,

le calcul se fera au prorata du nombre total d'heures travaillées à tous ses postes à temps partiel.

- c) Les paiements de l'aide au titre des voyages sont traités par le service de la paie pour les employés admissibles, et font l'objet des déductions légales, à l'exclusion de l'impôt sur le revenu.
- d) L'aide au titre des voyages ne s'adresse qu'aux employés. Après sa cinquième année, toutefois l'employé peut, s'il le souhaite, utiliser un (1) des deux (2) voyages pour un membre de sa famille immédiate qui voyage avec lui. Si ce membre de la famille a droit à un tarif enfant ou à une autre réduction, le montant de l'aide au titre des voyages pour vacances est réduit en conséquence. L'aide au titre des voyages est accordée au plus tard deux (2) jours ouvrables avant le départ en vacances de l'employé. L'aide au titre des voyages non utilisée n'est pas versée en cas de cessation d'emploi.
- e) Un employé ayant accumulé au moins dix (10) années d'ancienneté aura droit à un (1) vol supplémentaire selon la même réglementation en vigueur.
- f) En cas d'interruption des vols commerciaux réguliers entre Churchill et Winnipeg, les montants susmentionnés correspondront aux taux en vigueur avant cette interruption, c'est-à-dire aux taux de sortie courants.
- g) Il est entendu que les paiements d'aide au titre des voyages de vacances ne sont versés que lorsque l'employé est en vacances et que ce dernier doit en faire la demande trente (30) jours avant la date des vacances prévues; il est également entendu qu'il n'est plus obligatoire de sortir de Churchill. Par conséquent, les reçus ne sont pas nécessaires. Les montants en question sont versés sous forme de dépôts à part.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 72

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : JOURNÉES DE MIEUX-ÊTRE – CENTRE DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE NINE CIRCLES

Les parties ont convenu que les dispositions du paragraphe 27.06 de l'ancienne convention collective entre le SCFP et le centre de santé communautaire Nine Circles (Voir ci-dessous.) ne s'appliquent qu'aux employés du centre de santé communautaire Nine Circles, à la date de ratification, dont les noms figurent dans le présent protocole d'entente ci-dessous; mais non aux employés qui pourraient être mutés chez l'employeur après la date de ratification.

Si l'un des employés nommés ci-dessous est muté chez un autre employeur, les droits prévus par la présente disposition prendront fin à compter de la date d'embauche chez le nouvel employeur.

27.06 – Journées de mieux-être

Trois (3) jours par année peuvent être déduits de l'indemnité de protection du revenu d'un employé pour qu'il s'accorde des « pauses de mieux-être ». Il n'est pas nécessaire que ces absences respectent les exigences relatives aux cas de maladie

dont il est question ailleurs; mais une notification raisonnable est requise. On considère comme un préavis raisonnable une (1) journée ouvrable (à l'exclusion des fins de semaine et des jours fériés) avec un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures si les parties conviennent sur le fait qu'une journée de travail s'avère impossible.

Baffoe	Marie
Balogun	Oludolapo Deborah
Boorsma	Tayra
Colavito-Palao	Rosa
Fay	Shauna Fay
Kim	Kiyeon
Laliberte	Gina
Maddur	Srinath
Pereira	Mirna Castillo
Robinson	Sandra
Trimble	Chris
Vaile	Andy
[attente]	Tasha

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 73

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

OBJET : JOURNÉES DE MIEUX-ÊTRE – SEXUALITY EDUCATION RESOURCE CENTRE (SERC)

Les parties ont convenu que les dispositions du paragraphe 22.06 de l'ancienne convention collective entre le SCFP et SERC (Voir ci-dessous.) ne s'appliquent qu'aux employés de SERC à la date de ratification, dont les noms figurent ci-dessous dans le présent protocole d'entente, et ne s'appliquent pas à un employé qui pourrait être muté après la date de ratification

Si l'un des employés nommés ci-dessous est muté chez un autre employeur, les droits prévus par la présente disposition prendront fin à compter de la date d'embauche chez le nouvel employeur.

22.06 – Journées de mieux-être

Deux (2) jours par année peuvent être déduits des indemnités de congé de maladie d'un employé des « pauses de mieux-être ». Il n'est pas nécessaire que ces absences respectent les exigences relatives aux cas de maladie dont il est question ailleurs; mais une notification raisonnable est requise.

Abdirahman	Asmahan A. S.
Ahmed	Azka
Checkley	Lauren B.
Chicas	Martha
Daniel	Simret
Fiedler	Jason
Gecale	Judy Reyes
Iervolino	Ana Paula
Kamabu	Seth
Kinkumba Ramazani	Babou
Kurbis	Syd
Labelle	Kyle
Lupryka	Samara
Morrisseau	Marshall J.
Olowookere	Friday Olakunle
Peters	Yewande
Pockett	Carrie
Reimer	Jessica Leigh
Reis	Erika
Romaniuk	Christina
Vergara	Carola
White	Kaitlyn
Wu	Racheal
Zacharias	Raven A. R.

PAGE MAÎTRE DE SIGNATURE DES PROTOCOLES D'ENTENTE

entre :

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION
SANITAIRE DE WINNIPEG ET CHURCHILL
(l'« Association des employeurs »)**

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ DU MANITOBA (APSM)
(l'« APSM »)**

Le présent document est la page maître pour la signature des protocoles d'entente qui font partie de la présente convention collective.

Signature apposée le 29^e jour d'avril 2024


Brenda Rowan, PHLRS


Jason Linklater, président

Jodi Willis, PHLRS

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'APSM

ANNEXE A – Échelles salariales

Applicable aux conventions collectives parvenues à terme le 31 mars 2018 :

L'employeur accordera une augmentation salariale générale (ASG) de 8,35 %, répartie par année comme suit :

1^{er} avril 2018 – 1,25 %

1^{er} avril 2019 – 1,4 %

1^{er} avril 2020 – 0,5 %

1^{er} avril 2021 – 1,2 %

1^{er} avril 2022 – 2 %

1^{er} avril 2023 – 2 %*

* Un supplément de 1 % a été ajouté à l'ASG de 2023 par suite d'une décision d'arbitrage accéléré rendue le 11 décembre 2023, portant l'ASG du 1^{er} avril 2023 à 3 %.

Dans le cas des conventions collectives expirant à une autre date que le 31 mars 2018 (p. ex., le 31 mars 2017), une entente du type « Moi aussi » aurait été conclue.

Remarque : Toutes les augmentations salariales générales proposées subissent les effets de tout ajustement au marché ou de toute négociation de normes qui pourrait prendre place durant la présente ronde de négociations.

Les échelles salariales qui font l'objet de l'annexe A ne font pas partie de la présente convention en raison de la taille importante du document. Veuillez vous reporter au document à part intitulé Schedule "A" pour prendre connaissance de toutes les échelles salariales de l'association des employeurs de Soins communs Manitoba.

« Moi aussi »

Advenant le cas où un autre syndicat de professionnels paramédicaux négocierait de nouvelles augmentations salariales supplémentaires pendant la durée de la convention collective de 2018 à 2024, entre autres pour des éléments tels que ceux-ci :

- augmentation salariale générale;
 - ajustement salarial spécial;
 - ajout d'échelons à l'échelle salariale;
 - primes de quart et rémunération pour supplément de responsabilité;
 - indemnités de toute sorte;
 - primes de toute sorte;
 - taux de rémunération des heures supplémentaires;
- (p. ex., toute forme de compensation supplémentaire);

l'employeur s'engage à accorder les mêmes augmentations aux membres de l'APSM, à compter de la même date civile que celle négociée par les autres syndicats du secteur de la santé.

Il est entendu que les augmentations salariales qui ne s'appliquent pas de façon générale ne s'appliquent qu'aux membres de l'APSM qui se trouvent dans des situations ou appartiennent à des groupes du même genre. Par exemple, un ajustement spécial pour une catégorie professionnelle particulière ne s'appliquerait qu'aux catégories équivalentes de l'unité de négociation correspondante de l'APSM.

Mesure progressive sur 20 ans pour la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances :

Les parties conviennent de mettre en œuvre une mesure progressive sur 20 ans pour les employés couverts par l'ancienne convention de la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances, et ce, à compter de la date de ratification.

ANNEXE B – Indemnités d'études

L'employeur versera les montants non cumulatifs suivants en plus des salaires prévus à l'annexe A, à la condition que le diplôme soit pertinent pour le poste occupé, qu'il soit offert par un établissement agréé et qu'il ne constitue pas une exigence du poste :

- Certification supérieure dans un domaine connexe
100 \$ par mois (125 \$ par mois à compter de la date de ratification)
(calculé au prorata sur une base horaire)
- Baccalauréat en sciences
100 \$ par mois (125 \$ par mois à compter de la date de ratification)
(calculé au prorata sur une base horaire)
- Maîtrise
150 \$ par mois (175 \$ par mois à compter de la date de ratification)
(calculé au prorata sur une base horaire)
- Bourse ou licence
200 \$ par mois (225 \$ par mois à compter de la date de ratification)
(calculé au prorata sur une base horaire)
- Doctorat
300 \$ par mois (325 \$ par mois à compter de la date de ratification)
(calculé au prorata sur une base horaire)

L'autorisation des demandes d'indemnité d'études débute à la date à laquelle l'employé a présenté sa demande à l'employeur, de même que sa preuve de son niveau d'études.

Remarque : Nonobstant ce qui précède, l'employeur confirme que les indemnités d'études actuellement versées aux employés existants, en vigueur depuis le 23 juin 2000, ne seront ni supprimées ni réduites pendant

la durée d'emploi de ces employés, sauf si cela est spécifiquement négocié à une date ultérieure.

**Pour les employés qui n'avaient pas droit à une indemnité d'études en vertu de leur ancienne convention, l'autorisation de leur demande d'indemnité d'études entre en vigueur le 1^{er} avril 2024.*

ANNEXE C – Liste des établissements

Unité de négociation

Association des employeurs de la région sanitaire de Winnipeg et Churchill

Liste des employeurs	Liste des établissements
Office régional de la santé de Winnipeg et Churchill (ORSW) (services directs)	Centre de santé de Churchill
	Centre Deer Lodge
	Hôpital Grace
	Hôpital général Victoria
	Programme de soins à domicile
	Programme de santé mentale et de lutte contre les dépendances, dont les services suivants : • <i>Dépendances et rétablissement (Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances – convention antérieure)</i> • <i>Promotion de la santé mentale</i> • <i>Services d’hébergement en santé mentale</i> • <i>Fonctions centralisées en santé mentale</i> • <i>Soins communs en santé mentale</i>
	Programme de soins primaires, dont les services suivants : • <i>Équipe de ressources sur le vieillissement en santé (HART)</i> • <i>Extension des services de santé et mesures communautaires de soutien (HOCS)</i> • <i>Services de sage-femme</i> • <i>Mon équipe santé</i>

	Programme de santé publique, dont les services suivants : • <i>Équipe de lutte pour une sexualité saine et la réduction des maladies</i> • <i>IMPACT, prévention des accidents</i> • <i>Promotion de la nutrition</i> • <i>Promotion de l'activité physique</i> Programmes internes et programmes régionaux, dont les services suivants : • <i>Clinique de réadaptation articulaire</i>
	• <i>Programme de santé et sécurité environnementales et au travail</i> • <i>Soins de longue durée – Accès et transition</i> • <i>Audiologistes régionaux</i> • <i>Orthophonistes régionaux</i> • <i>Services régionaux de nutrition et alimentation</i> • <i>Pharmacie régionale</i>
Actionmarguerite (Saint-Boniface*)	Actionmarguerite (Saint-Boniface)
Actionmarguerite (St. Joseph*)	Actionmarguerite (St. Joseph)
Bethania Mennonite Personal Care Home*	Bethania Mennonite Personal Care Home
Centre de santé Saint-Boniface*	Centre de santé Saint-Boniface
Hôpital Concordia*	Hôpital Concordia
Centre de santé communautaire Klinik*	Centre de santé communautaire Klinik
Centre de santé Misericordia*	Centre de santé Misericordia
Mount Carmel Clinic *	Mount Carmel Clinic

Centre de santé communautaire Nine Circles*	Centre de santé communautaire Nine Circles
Centre de santé communautaire Nor'West Co-op*	Centre de santé communautaire Nor'West
Centre de santé communautaire Riverview*	Centre de santé communautaire Riverview
Hôpital Saint-Boniface*	Hôpital Saint-Boniface
Hôpital Seven Oaks*	Seven Oaks General Hospital
Sexuality Education Resource Centre Manitoba (SERC*)	Sexuality Education Resource Centre Manitoba (SERC)
Southeast Personal Care Home*	Southeast Personal Care Home
Women's Health Clinic*	Women's Health Clinic

**établissements non transférés*

- Sauf erreurs ou omissions
- Services provinciaux de relations du travail dans le domaine de la santé (PHLRS en anglais) se réserve le droit d'ajouter, de modifier ou de retirer des établissements.

ANNEXE D – Indemnités d'éloignement

Les indemnités d'éloignement sont versées aux employés qui remplissent les conditions et critères d'admissibilité suivants.

A. Demande d'admissibilité :

Lors d'une première demande d'indemnité, et à la demande de l'employeur, il faut présenter à ce dernier une attestation appropriée, certifiée conforme par un notaire au besoin, en vue d'obtenir une indemnité pour personne seule ou personne à charge. Toutefois, l'employé est tenu de fournir à l'employeur une attestation appropriée s'il y a un changement relatif à l'admissibilité d'une personne à charge.

B. Indemnité pour personne seule ou pour personne à charge :

Sous réserve du paragraphe 3 ci-dessous, l'indemnité pour personne seule sera versée à un employé qui a établi sa résidence et son foyer à un lieu désigné comme éloigné et qui est admissible au versement d'une indemnité d'éloignement. Les demandes d'indemnité pour personne à charge doivent respecter les conditions et critères suivants :

1. L'employé doit avoir à sa charge (1) une ou plusieurs personnes, la personne à charge se définissant comme suit :
 - i. un conjoint ou une conjointe de fait vivant avec l'employé et dépendant de lui comme soutien principal en permanence;
 - ii. un enfant célibataire âgé de moins de dix-huit (18) ans;
 - iii. un enfant célibataire âgé de plus de dix-huit (18) ans, mais de moins de vingt et un (21) ans s'il fréquente à temps plein une école, une université ou un établissement d'enseignement du même genre;
 - iv. un enfant célibataire de tout âge atteint d'un handicap, à la condition que cet enfant soit à la charge de l'employé.

2. La cohabitation laisse présumer le mariage. En l'absence de contrat de mariage, une union de fait entre les partenaires doit avoir existé pendant au moins un (1) an avant la demande de l'indemnité pour personne à charge.
3. Lorsque les deux conjoints ou conjoints de fait auxquels s'appliquent les critères d'admissibilité travaillent pour l'employeur, l'indemnité pour personne à charge n'est versée qu'à un (1) seul des conjoints ou conjoints de fait, l'autre ne recevant ni l'indemnité pour personne à charge ni l'indemnité pour personne seule en raison de l'éloignement. Sur demande écrite des deux employés, l'indemnité pour personne à charge peut être divisée en deux montants égaux (arrondis à l'unité la plus proche) à verser à chaque employé.

C. Calcul des taux quotidiens et admissibilité aux taux quotidiens :

1. Les indemnités d'éloignement se calculent à la journée, soit $1/10^e$ du taux de rémunération d'une quinzaine, jusqu'à concurrence du montant maximal pour la quinzaine.
2. L'employé reçoit un dixième ($1/10^e$) du taux de rémunération d'une quinzaine par jour de présence au travail, quel que soit le nombre d'heures travaillées, à la condition qu'il ait travaillé au moins une heure ce jour-là.
3. Lorsqu'un employé fait habituellement des quarts de travail supérieurs à la durée régulière d'une journée de travail aux termes de l'article 12, l'indemnité est versée au prorata.

D. Lieu et résidence :

L'indemnité d'éloignement applicable au lieu où l'employé a établi sa résidence et vit avec sa famille est habituellement celle qui prévaut, car la résidence se trouve à une distance de trajet quotidien normale du lieu de travail de l'employé. Dans tous les

cas où l'employé n'a pas établi de résidence permanente par rapport à son lieu de travail régulier, le lieu de travail régulier de l'employé, tel que défini par l'employeur, est considéré comme le lieu pour l'indemnité d'éloignement.

E. Limites :

L'indemnité d'éloignement pour les divers établissements dans le cas d'un employé célibataire ou ayant une ou plusieurs personnes à charge, comme indiqué, représente une indemnité horaire maximale imposable relative à l'emploi rémunéré. Elle est payable pendant les jours fériés et les vacances payées pris durant un emploi continu, ainsi que durant une période de perception des prestations de protection du revenu autorisées. Elle n'est pas versée durant les périodes de congé non payé, ni versée au taux des heures supplémentaires ou autres primes, ni comprise dans les revenus réguliers pour le calcul des crédits de vacances lorsque l'emploi prend fin.

F. Nombre de jours en déplacement

Un employé à temps plein admissible à l'indemnité d'éloignement prévue à l'annexe a droit, au cours de chaque exercice financier (du 1^{er} avril au 31 mars), à au plus deux (2) jours de temps de déplacement sans perte de salaire normal. Ces jours se calculent au prorata des heures régulières travaillées pour les employés à temps partiel.

G. Admissibilité géographique :

Aucun endroit à moins de deux cent cinquante (250) kilomètres inclusivement du centre de la région métropolitaine de la ville de Winnipeg ou de la ville de Brandon ne sera considéré comme éloignée aux fins de l'indemnité d'éloignement, à moins que cet endroit ne soit distant d'au moins soixante-cinq (65) kilomètres, par le chemin le plus direct, d'une grande route provinciale ou d'une route provinciale pavée, et que la distance totale jusqu'à la grande route ou la route pavée, puis jusqu'à Winnipeg ou

Brandon, soit d'au moins deux cents (200) kilomètres. Aucune localité ayant un accès routier et située au sud du cinquante-troisième (53^e) parallèle de latitude ne sera considérée comme éloignée, à moins que le critère concernant l'accès hors route ne soit respecté.

Taux par quinzaine :

1. L'indemnité d'éloignement par quinzaine est versée sur la même base que les employés du gouvernement provincial. L'employeur affiche les taux courants sur son site Web et en tient compte dans sa mise à jour.
2. Tout changement apporté par le gouvernement provincial aux taux de l'indemnité d'éloignement touche également tous les employés couverts par le champ d'application de la présente convention.
3. Les montants par quinzaine des indemnités d'éloignement sont les suivants pour chaque lieu, et pour les personnes seules ou personnes à charge :

	À compter du 1 ^{er} avril 2017		À compter du 31 mars 2018		À compter du 29 septembre 2018	
	Personne à charge	Personne seule	Personne à charge	Personne seule	Personne à charge	Personne seule
Berens River	287,82 \$	165,01 \$	290,70 \$	166,66 \$	293,61 \$	168,33 \$
Churchill	277,95 \$	168,64 \$	280,73 \$	170,33 \$	283,54 \$	172,03 \$
Cormorant	162,28 \$	103,48 \$	163,90 \$	104,51 \$	165,54 \$	105,56 \$
Cranberry Portage	139,05 \$	87,61 \$	140,44 \$	88,49 \$	141,84 \$	89,37 \$
Cross Lake	309,48 \$	178,90 \$	312,57 \$	180,69 \$	315,70 \$	182,50 \$
Flin Flon	120,32 \$	74,85 \$	121,52 \$	75,60 \$	122,74 \$	76,36 \$
Gillam	247,25 \$	149,59 \$	249,72 \$	151,09 \$	252,22 \$	152,60 \$

Ilford	369,40 \$	211,44 \$	373,09 \$	213,55 \$	376,82 \$	215,69 \$
Leaf Rapids	190,85 \$	118,47 \$	192,76 \$	119,65 \$	194,69 \$	120,85 \$
Lynn Lake	197,10 \$	119,32 \$	199,07 \$	120,51 \$	201,06 \$	121,72 \$
Nelson House	210,72 \$	128,67 \$	212,83 \$	129,96 \$	214,96 \$	131,26 \$
Norway House	275,27 \$	157,41 \$	278,02 \$	158,98 \$	280,80 \$	160,57 \$
Oxford House	334,51 \$	191,37 \$	337,86 \$	193,28 \$	341,24 \$	195,21 \$
Pikwitonie	269,87 \$	161,65 \$	272,57 \$	163,27 \$	275,30 \$	164,90 \$

Sherridon	219,77 \$	134,80 \$	221,97 \$	136,15 \$	224,19 \$	137,51 \$
Snow Lake	165,10 \$	102,63 \$	166,75 \$	103,66 \$	168,42 \$	104,70 \$
The Pas	112,91 \$	69,01 \$	114,04 \$	69,70 \$	115,18 \$	70,40 \$
Thicket Portage	269,29 \$	161,23 \$	271,98 \$	162,84 \$	274,70 \$	164,47 \$
Thompson	179,76 \$	126,31 \$	181,56 \$	127,57 \$	183,38 \$	128,85 \$
Wabowden	230,72 \$	157,45 \$	233,03 \$	159,02 \$	235,36 \$	160,61 \$
Waterhen	142,55 \$	89,16 \$	143,98 \$	90,05 \$	145,42 \$	90,95 \$

	En vigueur	En vigueur	En vigueur	En vigueur
	30 mars 2019	28 mars 2020	27 mars 2021	26 mars 2022
Berens River				
Personne à charge	297,72	299,21	304,15	310,23
Personne seule	170,69	171,54	174,37	177,86
Bissett				
Personne à charge	197,52	198,51	201,79	205,83
Personne seule	116,77	117,35	119,29	121,68
Bloodvein River				

Personne à charge	302,17	303,68	308,69	314,86
Personne seule	173,57	174,44	177,32	180,87
Brochet				
Personne à charge	355,63	357,41	363,31	370,58
Personne seule	204,79	205,81	209,21	213,39
Churchill				
Personne à charge	287,51	288,95	293,72	299,59
Personne seule	174,44	175,31	178,20	181,76
Cormorant				

Personne à charge	167,86	168,70	171,48	174,91
Personne seule	107,04	107,58	109,36	111,55
Cranberry Portage				
Personne à charge	143,83	144,55	146,94	149,88
Personne seule	90,62	91,07	92,57	94,42
Crane River				
Personne à charge	177,18	178,07	181,01	184,63
Personne seule	128,74	129,38	131,51	134,14
Cross Lake				
Personne à charge	320,12	321,72	327,03	333,57
Personne seule	185,06	185,99	189,06	192,84

Dauphin River (Anama Bay)				
Personne à charge	198,58	199,57	202,86	206,92
Personne seule	140,92	141,62	143,96	146,84
Easterville				
Personne à charge	146,84	147,57	150,00	153,00
Personne seule	92,71	93,17	94,71	96,60
Flin Flon				
Personne à charge	124,46	125,08	127,14	129,68
Personne seule	77,43	77,82	79,10	80,68
Gillam				
Personne à charge	255,75	257,03	261,27	266,50
Personne seule	154,74	155,51	158,08	161,24
God's Lake Narrows				
Personne à charge	352,75	354,51	360,36	367,57
Personne seule	202,79	203,80	207,16	211,30
God's River				
Personne à charge	357,33	359,12	365,05	372,35
Personne seule	205,91	206,94	210,35	214,56
Grand Rapids				
Personne à charge	142,76	143,47	145,84	148,76
Personne seule	88,26	88,70	90,16	91,96

Ilford				
Personne à charge	382,10	384,01	390,35	398,16
Personne seule	218,71	219,80	223,43	227,90
Island Lake/Garden Hill				
Personne à charge	328,64	330,28	335,73	342,44
Personne seule	187,72	188,66	191,77	195,61
Jen Peg				
Personne à charge	233,40	234,57	238,44	243,21
Personne seule	139,51	140,21	142,52	145,37
Lac Brochet				
Personne à charge	387,56	389,50	395,93	403,85
Personne seule	222,34	223,45	227,14	231,68
Leaf Rapids				
Personne à charge	197,42	198,41	201,68	205,71
Personne seule	122,54	123,15	125,18	127,68
Little Grand Rapids				
Personne à charge	316,73	318,31	323,56	330,03
Personne seule	179,61	180,51	183,49	187,16

Lynn Lake				
Personne à charge	203,87	204,89	208,27	212,44
Personne seule	123,42	124,04	126,09	128,61

Manigotagan				
Personne à charge	197,52	198,51	201,79	205,83
Personne seule	116,77	117,35	119,29	121,68
Matheson Island				
Personne à charge	201,36	202,37	205,71	209,82
Personne seule	142,78	143,49	145,86	148,78
Moose Lake				
Personne à charge	213,18	214,25	217,79	222,15
Personne seule	131,81	132,47	134,66	137,35
Negginan/Poplar Point				
Personne à charge	302,71	304,22	309,24	315,42
Personne seule	174,08	174,95	177,84	181,40
Nelson House				
Personne à charge	217,97	219,06	222,67	227,12
Personne seule	133,10	133,77	135,98	138,70
Norway House				
Personne à charge	284,73	286,15	290,87	296,69
Personne seule	162,82	163,63	166,33	169,66
Oxford House				
Personne à charge	346,02	347,75	353,49	360,56
Personne seule	197,94	198,93	202,21	206,25

Pikwitonie

Personne à charge	279,15	280,55	285,18	290,88
Personne seule	167,21	168,05	170,82	174,24

Pukatawagan

Personne à charge	230,04	231,19	235,00	239,70
Personne seule	141,30	142,01	144,35	147,24

Red Sucker Lake

Personne à charge	350,90	352,65	358,47	365,64
Personne seule	201,29	202,30	205,64	209,75

St. Therese Point

Personne à charge	328,64	330,28	335,73	342,44
Personne seule	187,72	188,66	191,77	195,61

Shamattawa

Personne à charge	375,55	377,43	383,66	391,33
Personne seule	218,06	219,15	222,77	227,23

Sherridon

Personne à charge	227,33	228,47	232,24	236,88
Personne seule	139,44	140,14	142,45	145,30

Snow Lake

Personne à charge	170,78	171,63	174,46	177,95
Personne seule	106,17	106,70	108,46	110,63

Southern Indian Lake				
Personne à charge	361,74	363,55	369,55	376,94
Personne seule	208,65	209,69	213,15	217,41
Split Lake				
Personne à charge	376,34	378,22	384,46	392,15

Personne seule	214,82	215,89	219,45	223,84
----------------	--------	--------	--------	--------

Tadoule Lake				
Personne à charge	393,49	395,46	401,99	410,03
Personne seule	226,50	227,63	231,39	236,02

The Pas				
Personne à charge	116,79	117,37	119,31	121,70
Personne seule	71,39	71,75	72,93	74,39

Thicket Portage				
Personne à charge	278,55	279,94	284,56	290,25
Personne seule	166,77	167,60	170,37	173,78

Thompson				
Personne à charge	185,95	186,88	189,96	193,76
Personne seule	130,65	131,30	133,47	136,14

Wabowden				
Personne à charge	238,66	239,85	243,81	248,69
Personne seule	162,86	163,67	166,37	169,70

Waterhen				
Personne à charge	147,46	148,20	150,65	153,66
Personne seule	92,22	92,68	94,21	96,09
York Landing				
Personne à charge	379,61	381,51	387,80	395,56
Personne seule	221,10	222,21	225,88	230,40

APPENDICE A – Catégories professionnelles

Audiologiste – Employé autorisé à exercer par le CASLPM

Audiologiste généraliste – Audiologiste en exercice

Technologue en cardiologie – Employé qui est diplômé d'une formation reconnue, qui a obtenu son agrément et qui est actuellement membre de la Société canadienne des technologues en cardiologie (SCTC)

Technologue généraliste en cardiologie – Technologue en cardiologie en exercice qui peut être appelé à donner de l'enseignement pratique à des pairs ou des stagiaires

Technologue principal en cardiologie – Technologue en cardiologie qui, en plus des fonctions de généraliste, s'est vu déléguer ou assigner au moins une des fonctions suivantes :

1. supervision du travail quotidien du personnel affecté au service;
2. responsabilité principale et constante du maintien de programmes mis en œuvre par l'employeur, qui peuvent comprendre un programme d'enseignement (un programme n'étant ni un examen ni une méthode en vue de produire des résultats ni une unité officiellement reconnue d'un organisme de cardiologie);
3. responsabilité constante d'appliquer les « procédures spécialisées » établies par l'employeur.

Technologue en chef en cardiologie – Technologue en cardiologie à qui on a délégué la responsabilité globale d'un service de cardiologie officiellement reconnu

Technologue cardiovasculaire (procédures non effractives) – Technologue en cardiologie agréé spécialisé ayant accumulé l'équivalent d'au moins deux (2) ans d'expérience (4 160 heures) et détenteur d'un certificat supérieur

Technologue cardiovasculaire (procédures effractives) – Technologue en mesure d'effectuer les tâches suivantes :

- a) Procurer une aide technique et clinique au médecin pendant toutes les procédures diagnostiques et thérapeutiques, y compris des aspects du suivi physiologique.
- b) Recueillir et analyser toutes les données de cathétérisme cardiaque.
- c) Contribuer à effectuer les commandes et à tenir à jour un inventaire des fournitures utilisées avec l'appareillage physiologique et informatique.
- d) Participer aux programmes d'enseignement aux étudiants de diverses disciplines. Il a obtenu l'agrément de la Canadian Association of Cardio-Pulmonary Technologists (CACPT).

Technicien en cardiologie – Employé dont la tâche est d'enregistrer des électrocardiogrammes et qui est en formation pour devenir un technologue en cardiologie

Ce technicien devra passer l'examen d'agrément pour devenir technologue une fois admissible. Il doit passer cet examen au plus tard un (1) an après la date d'admissibilité.

Un technicien qui échoue à l'examen de l'agrément doit se présenter à la prochaine séance d'examen, et informer l'employeur par écrit des particularités du nouvel examen à subir, y compris la date à laquelle il doit le subir. Un technicien qui échoue une deuxième fois à l'examen de l'agrément sera licencié après un préavis de deux (2) semaines. Un technicien devient technologue à la date à laquelle il a reçu son agrément et ce jour devient sa date anniversaire aux fins des augmentations d'échelon salarial.

Coordonnateur de cas – Employé titulaire d'un baccalauréat dans un domaine lié à la santé ou aux sciences humaines, ayant une inscription ou un permis d'exercice valide, ou l'équivalent, et chargé d'évaluer, de planifier et de coordonner les services offerts aux bénéficiaires des soins à domicile

Agent de santé communautaire – Employé qui travaille dans les secteurs suivants : traitement clinique, santé communautaire, développement communautaire et administration sous la direction de l'infirmière en chef du service de santé publique

Travailleur ou clinicien en santé mentale en milieu communautaire – Employé titulaire d'un baccalauréat dans un domaine connexe de la santé ou des sciences humaines, et d'un permis d'exercice en règle, ou l'équivalent, chargé de la promotion de la santé mentale en offrant des services cliniques directs, des services de consultation et des interventions en cas de crise, ainsi que des services de formation professionnelle et de l'information à un public cible.

Éducateur spécialisé en diabète – Employé titulaire d'un baccalauréat dans une profession connexe de la santé ou des sciences humaines, et d'un permis d'exercice en règle, ou l'équivalent, chargé de la prévention, de l'enseignement, des soins, de la recherche et du soutien dans le domaine de l'enseignement sur le diabète dans la collectivité.

Technicien en diététique – Employé titulaire depuis deux (2) ans d'un diplôme reconnu par Certified in Food Safety Supplier Audits (CFSSA)

Diététiste – Employé autorisé par le College of Dietitians of Manitoba (CDM) à exercer dans la province du Manitoba

Diététiste en milieu de travail/Nutritionniste communautaire – Diététiste qui évalue, élabore, met en œuvre, documente et supervise des plans ou des programmes relatifs à la nutrition pour des particuliers, des groupes ou une collectivité

Technologue en ÉEG – Employé détenteur d'un diplôme reconnu, qui a obtenu son agrément et son inscription au Conseil canadien d'agrément des technologues en électro-encéphalographie (CBRET).

Technologue en ÉEG en formation/technicien en ÉEG – Employé titulaire d'un diplôme de technicien en ÉEG ou qui a terminé un stage de trois (3) à six (6) mois en ÉEG, mais qui n'a pas encore obtenu son agrément du CBRET, ni occupé un poste de technologue en ÉEG, et qui restera dans cette catégorie professionnelle jusqu'à ce qu'il réussisse l'examen du CBRET de l'agrément approprié. Un technicien en ÉEG qui rate ces examens d'agrément une deuxième fois est licencié.

Technologue en ÉEG généraliste – Technologue en ÉEG en exercice qui peut être appelé à donner de l'enseignement pratique à des pairs ou à des stagiaires

Technologue principal en ÉEG – Technologue en ÉEG qui, en plus des tâches d'un technologue généraliste en ÉEG, s'est vu déléguer au moins une des tâches suivantes :

1. supervision du travail quotidien du personnel affecté au service;
2. responsabilité principale et constante d'un programme d'enseignement.

Technologue en ÉEG en chef – Technologue chargé de la responsabilité globale d'un service d'ÉEG officiellement reconnu

Technologue en ÉMG – Employé titulaire d'un diplôme reconnu ou personne qui a obtenu l'agrément et l'inscription à l'Association of Electromyography Technologists of Canada (CAET).

Technologue en ÉMG généraliste – Technologue en ÉMG en exercice qui peut être appelé à donner de l'enseignement pratique à des pairs ou à des stagiaires.

Technicien en ÉMG – Employé qui a mené à terme un stage de trois (3) mois en ÉMG, mais qui n'a pas obtenu l'agrément de la CAET et qui n'occupe pas un poste de technologue en ÉMG, et qui restera dans cette catégorie professionnelle jusqu'à ce qu'il ait réussi l'examen d'agrément approprié de la CAET. Un technicien en ÉMG qui rate une deuxième fois ces examens d'agrément sera licencié.

Éducateur en promotion de la santé – Employé titulaire d'un baccalauréat dans un domaine connexe de la santé ou des sciences humaines, qui participe à l'évaluation, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de programmes de promotion de la santé propres aux besoins de l'employeur en matière de santé.

Technologue de laboratoire médical – Employé titulaire d'un diplôme reconnu, qui a obtenu l'agrément et est membre en règle du College of Medical Laboratory Technologists of Manitoba (CMLTM).

Technologue généraliste – Technologue en exercice qui peut être appelé à donner de l'enseignement pratique à des pairs ou à des stagiaires

Technologue principal en laboratoire – Technologue en laboratoire qui, en plus des fonctions de généraliste, s'est vu déléguer au moins une des fonctions suivantes :

1. supervision du travail quotidien du personnel affecté au service;
2. responsabilité principale et constante d'un programme d'enseignement dans le service;
3. responsabilité principale et constante du maintien de programmes mis en œuvre par l'employeur (un programme n'étant ni un examen ni une méthode en vue de produire des résultats ni une unité officiellement reconnue d'un organisme de laboratoire).

Technologue de laboratoire responsable - Technologue qui s'est vu déléguer la responsabilité globale d'un service de laboratoire officiellement reconnu.

Assistant de laboratoire médical – Employé qui, sous la supervision d'un technologue, exécute un éventail limité de procédures de laboratoire spécifiées.

Technologue en échographie médicale – Employé diplômé d'une école d'échographie médicale reconnue, qui a obtenu l'agrément et est membre en règle de l'American Registry for Diagnostic Medical Sonography (ARDMS).

Technologue en échographie généraliste – Technologue en échographie en exercice qui peut être appelé à donner de l'enseignement pratique à des pairs ou à des stagiaires

Technologue en échographie principal – Technologue en échographie qui, en plus des fonctions de généraliste, s'est vu déléguer au moins une des fonctions suivantes :

1. coordination du programme d'enseignement;
2. aide au technologue en échographie en chef dans ses tâches administratives en ce qui a trait à la supervision des étudiants du secteur de l'échographie; entretien préventif et régulier de l'appareillage;

3. tâches de technologue en échographie à un établissement qui n'emploie qu'un (1) seul technologue en imagerie médicale (équivalent temps plein).

Technologue en échographie médicale en chef – Technologue chargé de la responsabilité globale d'un service d'imagerie diagnostique officiellement reconnu

Ergothérapeute – Employé inscrit sur la liste des praticiens de College of Occupational Therapists of Manitoba (COTM).

Ergothérapeute en milieu de travail – Ergothérapeute qui formule, exécute, documente et consulte en matière de procédures de traitement, et qui participe à la formation en milieu clinique des étudiants, des internes, des résidents, des candidats à la réinsertion, ou encore des patients et bénéficiaires.

Ergothérapeute principal – Ergothérapeute qui, en plus des fonctions d'ergothérapeute sur le lieu de travail, est responsable de l'élaboration ou de la coordination de programmes ou de projets, ou de l'un et l'autre.

Ergothérapeute en chef – Ergothérapeute qui s'est vu déléguer la responsabilité globale d'un service d'ergothérapie officiellement reconnu.

Spécialiste clinique – Ergothérapeute qui a fait preuve de compétence et d'aptitudes en matière de formation, de recherche et de soins aux patients, et qui assume des fonctions particulières en matière de recherche scientifique, de consultation et de formation.

Coordinateur de la formation, des systèmes et de la recherche – Ergothérapeute ayant des compétences supérieures et

responsable d'une ou de plusieurs activités liées à la discipline, comme l'analyse, le développement ou la mise en œuvre de systèmes, la coordination ou la facilitation de la recherche, la gestion de programmes éducatifs.

Technicien en orthoptique (principal) – Technicien qui a satisfait aux exigences d'un programme canadien de formation en orthoptie reconnu, membre en règle du Conseil canadien d'orthoptique, et qui s'est vu déléguer les fonctions suivantes :

- a) supervision du personnel affecté au service;
- b) responsabilité principale et constante d'un programme d'enseignement;
- c) responsabilité principale et constante du maintien de programmes mis en œuvre par l'employeur.

Pharmacien – Employé qui a obtenu l'agrément du College of Pharmacists of Manitoba (CPhM) et qui a le droit d'exercer dans la province du Manitoba.

Pharmacien en milieu de travail – Pharmacien qui accomplit des tâches comme, entre autres, distribuer les médicaments, superviser le traitement, veiller à l'aspect pharmaceutique des soins et informer les patients sur leurs soins.

Pharmacien stagiaire – Personne qui vise l'inscription au CPhM en tant que pharmacien après avoir obtenu un diplôme d'un programme universitaire de pharmacie reconnu, et qui exécute les tâches requises en pharmacie sous la supervision directe d'un pharmacien titulaire d'un permis d'exercice.

Technicien en pharmacie – Employé diplômé d'un programme de formation reconnu et exerçant des fonctions déléguées par un pharmacien conformément à la législation, aux politiques et aux

procédures en vigueur.

Physiothérapeute – Employé inscrit sur la liste des praticiens du College of Physiotherapists of Manitoba (CPM).

Physiothérapeute en milieu de travail – Physiothérapeute qui formule, exécute, documente et consulte en matière de procédures de traitement et participe à la formation clinique des étudiants, des internes, des résidents et des candidats à la réinsertion, de même que des patients et bénéficiaires.

Physiothérapeute principal – Physiothérapeute qui, en plus des fonctions de physiothérapeute en exercice, est responsable de l'élaboration ou de la coordination, ou de l'un et l'autre, des programmes ou projets désignés par l'employeur.

Physiothérapeute en chef – Physiothérapeute qui s'est vu déléguer la responsabilité globale d'un service de physiothérapie officiellement reconnu.

Clinicien chercheur – Physiothérapeute responsable d'une tâche exigeant des compétences supérieures, ou spécialisée, dans les domaines principaux des soins aux patients, de l'éducation ou de la recherche, en plus de certaines tâches liées à la recherche scientifique, à la consultation ou à l'éducation.

Diplômé universitaire en physique – Employé diplômé d'une école reconnue de médecine nucléaire, radiologie, radiothérapie, techniques de laboratoire; ou titulaire d'un diplôme universitaire en physique ou autre discipline connexe appropriée.

Diplômé en physique généraliste – Un diplômé généraliste en physique qui peut être appelé à fournir un enseignement pratique

à des pairs ou des stagiaires.

Agent de radioprotection généraliste – Un agent de radioprotection généraliste en exercice qui peut être appelé à fournir un enseignement pratique à des pairs ou des stagiaires.

Agent de radioprotection principal – Agent de radioprotection qui, en plus des fonctions de physiothérapeute en exercice, s'est vu déléguer les tâches suivantes :

- a) supervision du travail quotidien du personnel affecté au service;
- b) responsabilité principale et constante du maintien de programmes mis en œuvre par l'employeur;
- c) responsabilité principale et constante d'un programme d'enseignement.

Agent de radioprotection en chef – Agent de radioprotection responsable du fonctionnement d'un service officiellement reconnu d'agents de radioprotection.

Technologue en radiopharmacie – Employé titulaire d'un diplôme universitaire reconnu en chimie, physique ou sciences biologiques, ou autre discipline connexe appropriée, responsable d'appliquer les procédures techniques de radiopharmacie qui lui sont confiées.

Technologue en radiopharmacie généraliste – Technologue en radiopharmacie en exercice qui peut être appelé à effectuer des démonstrations pour des pairs ou des stagiaires.

Ludothérapeute ou coordonnateur de la ludothérapie – Employé titulaire d'un diplôme reconnu en ludothérapie

qui planifie, met en œuvre et coordonne les programmes et services thérapeutiques de loisirs

Inhalothérapeute – Employé qui est actuellement agréé par la Manitoba Association of Registered Respiratory Therapists (MARRT) et autorisé à exercer dans la province du Manitoba.

Inhalothérapeute en milieu de travail – Inhalothérapeute qui formule, exécute, documente et consulte en matière de procédures de traitement, et qui participe à la formation clinique des étudiants, des stagiaires, des résidents, des candidats à la réintégration, ou encore des patients et bénéficiaires

Inhalothérapeute principal – Inhalothérapeute qui, en plus de ses fonctions d'inhalothérapeute en milieu de travail, est responsable de l'élaboration ou de la coordination, ou de l'un et l'autre, de programmes ou projets désignés par l'employeur; inhalothérapeute à un établissement qui n'emploie qu'un (1) seul inhalothérapeute (équivalent temps plein).

Inhalothérapeute en chef – Inhalothérapeute chargé de la responsabilité globale d'un service d'inhalothérapie officiellement reconnu.

Travailleur social – Employé titulaire d'un baccalauréat en travail social et membre du Manitoba College of Social Worker (MCSW), qui fournit des services directs d'évaluation et d'intervention en travail social, y compris des conseils, la recherche et l'organisation de ressources à l'intention des patients ou bénéficiaires et de leur famille, ou de groupes de patients ou bénéficiaires.

Chef d'équipe clinique en matière de dépendances – Employé titulaire d'un diplôme en travail social et membre du MCSW

qui s'occupe de la réception et du triage de toutes les demandes de consultation au programme et aux services, et qui supervise les services de soutien aux bénéficiaires du centre

Intervenant clinique en matière de dépendances – Employé titulaire d'un diplôme en travail social et membre du MCSW, qui fournit des conseils à des particuliers et des groupes de bénéficiaires, principalement dans les domaines des dépendances (alcool, drogues, jeu), et qui évalue les besoins et surveille les progrès des bénéficiaires qui lui sont confiés.

Orthophoniste – Employé titulaire d'un permis d'exercice de la Manitoba Speech and Hearing Association (MSHA) et autorisé à exercer dans la province du Manitoba.

Orthophoniste en milieu de travail – Orthophoniste qui formule, exécute, documente et consulte relativement à tous les aspects des soins aux patients en orthophonie

REMARQUE : Par l'application de la structure des catégories professionnelles ci-dessus, les employeurs affirment ce qui suit :

1. Si les exigences diffèrent actuellement de celles indiquées ci-dessus, les titulaires actuels ne seront pas tenus de demander ou d'obtenir l'inscription, les diplômes ou autres éléments mentionnés dans la description d'une catégorie du présent document.
 2. Si des modifications sont apportées aux exigences pendant la durée de la présente convention, les titulaires actuels seront considérés comme dûment formés et compétents.
-
-

APPENDICE B – Abréviations

APRT(T)	Advanced Practice Registered Technologist (radiothérapie) (agrément de l'Association canadienne des technologues en radiation médicale (ACTRM))
ARDMS	American Registry for Diagnostic Medical Sonography
ARRT	Thérapeute respiratoire spécialisé autorisé (agrée et membre en règle de la MARRT)
Arts	Technologue respiratoire spécialisé autorisé (agrée et membre en règle de la Société canadienne de science de laboratoire médical (SCSLM))
B. Sc.	Baccalauréat en sciences
B. Pharm.	Baccalauréat en pharmacie
B. Serv. soc.	Baccalauréat en service social
CACPT	The Canadian Association of Cardio-Pulmonary Technologists
CAET	Canadian Association of Electromyography Technologists
ACTRM	Association canadienne des technologues en radiation médicale
ACE	Association canadienne des ergothérapeutes
CAPT	Association canadienne des techniciens pharmaceutiques
CASLPM	College of Audiologists and Speech-Language Pathologists of Manitoba
CBRET	Canadian Board of Registration of Electroencephalograph Technologists, Inc.
ACMB	Action cancer Manitoba
CDM	College of Dietitians of Manitoba
CMLTM	College of Medical Laboratory Technologists of Manitoba
COTM	College of Occupational Therapists of Manitoba
ACP	Association canadienne de physiothérapie
CPhM	College of Pharmacists of Manitoba
CPM	College of Physiotherapists of Manitoba

CPsych	Certificat d'inscription à titre de psychologue par la Psychological Association of Manitoba
CRCS	Échographiste cardiaque canadien autorisé (inscription par Échographie Canada)

CRGS	Échographiste généraliste canadien autorisé (inscription par Échographie Canada)
CRA	Échographiste canadien autorisé (inscription par Échographie Canada)
CRVS	Échographiste vasculaire canadien autorisé (inscription par Échographie Canada)
SCTC	Société canadienne des technologues en cardiologie
CSMLS - SCSLM	Société canadienne de science de laboratoire médical
CSTO	Société canadienne des technologues en orthopédie
SCTR	Société canadienne des thérapeutes respiratoires
DABCC	Diplomate of the American Board of Clinical Chemistry
D-ABFT	Diplomate of the American Board of Forensic Toxicology
DABMGG	Diplomate of the American Board of Medical Genetics
D(ABMM)	Diplomate of the American Board of Medical Microbiology
ÉEG	Électro-encéphalogramme
ÉCG	Électrocardiogramme
ÉMG	Électromyogramme
FACMG	Fellow of the American College of Medical Genetics and Genomics
CACB	Membre de l'Académie canadienne de biochimie clinique
ACTRM	Membre de l'Association canadienne des technologues en radiation médicale
CCM	Membre du Collège canadien de microbiologistes
CCGM	Membre du Collège canadien des généticiens médicaux
SCSLM	Membre de la Société canadienne de science de laboratoire médical
MACT	Manitoba Association of Cardiology Technologists
MAHE	Manitoba Association of Home Economics

MARRT	Manitoba Association of Registered Respiratory Therapists
M. Sc. cliniques	Maîtrise en sciences cliniques
MCSW	Manitoba College of Social Workers
ALM	Assistant de laboratoire médical

TLM	Technologue de laboratoire médical
M. Ergoth.	Maîtrise en ergothérapie
MPA	Association manitobaine de physiothérapie
MPhA	Manitoba Pharmaceutical Association
M. Physioth.	Maîtrise en physiothérapie
M. Sc.	Maîtrise en sciences
MSHA	Manitoba Speech and Hearing Association
MSOT	Manitoba Society of Occupational Therapists
D. Pharm.	Doctorat en pharmacie
Ph. D.	Doctorat
D. Psych.	Docteur en psychologie
RCT	Technologue autorisé en cardiologie (agrée et membre en règle de la SCTC)
Dt. P.	Dietetiste autorisé
RDMS	Technologue en échocardiographie autorisé (agrée par l'ARDMS)
RDMS	Technologue en échographie diagnostique autorisé (agrée par l'ARDMS)
RET	Technologue en électro-encéphalographie (agrée et membre en règle du CBRET)
Inf. aut.	Infirmière autorisée
Inf. psych. aut.	Infirmière psychiatrique autorisée
RRC	Red River College
RRT	Inhalothérapeute autorisé (agrée et membre en règle de la MARRT)
RSW	Travailleur social autorisé
RT	Technologue autorisé (agrée par la SCSLM et membre en règle)

RTMR	Technologue autorisé, résonnance magnétique (agrée par l'ACTRM et membre en règle)
RTNM	Technologue autorisé, médecine nucléaire (agrée par l'ACTRM et membre en règle)
RTR	Technologue autorisé, radiologie (agrée par l'ACTRM et membre en règle)

RTT	Radiothérapeute autorisé
CRVS	Technologue en échographie vasculaire autorisé (agrée par l'ARDMS)