

President's Message

Happy New year! It has been an extremely busy year with many ongoing issues. Our publicity committee has met and is committed to trying new formats to engage as many members as possible this upcoming year. Please watch for current updates and let us know if there is anything you would like added. I look forward to hearing from as many of you as possible.

In solidarity,
Lou

Bargaining Update

Memorandum of Settlement for CUPE Local 4000-09

Ottawa Fertility Clinic

We would like report that on December 19, 2018 the members of CUPE Local 4000-09, representing employees at the Ottawa Fertility Clinic Clerical group ratified their new Collective agreement.

In addition to wage increases, we fought off Employer concessions and made other gains in vacation, union notification and wage protection language. We were also able to fight off concessions that were put on the table.

Valley Stream, Windsor and Barrhaven Manors (Rivera) are being scheduled for Arbitration, bargaining broke down with the three groups a few months back.

Rideau Place Retirement Home (Chartwell) also broke down a few months ago. Arbitration is being scheduled.

Spectrum Patient Transfer dates are scheduled for later this month, proposals have been exchanged and we are hopeful things will go well.

C.U.P.E. Local 4000 and the **Ottawa Hospital** met on November 14, 2018 for Conciliation.

Despite the effort of the conciliation officer, The Ottawa Hospital refused, once again, to respond to the Unions proposals, while maintaining their demand for numerous concessions.

The parties have agreed to mediation of the outstanding issues, with an independent third party mediator. Mediation will take place early in the New Year, and further information will be available at the March membership meeting.

Hot topics

Recent documents show that the Ottawa Hospital has invested over \$80 million in the EPIC system, which is scheduled to go live in 2019.

TOH maintains they do not know the staffing impact of this new system, and have not provided sufficient information under Article 9.13 (Technological Change) of the Collective Agreement. The Union will be pursuing a grievance in this matter.

CUPE Local 4000 will remain vigilant in obtaining information from the Employer. In the meantime, please remain in contact with your Executive Officers if you have information on the impact of EPIC in your department.

Health and Safety

Refusing unsafe work: A step by step guide

As a worker you have the legal right to refuse unsafe work, according to Section 43(3) of the Occupational Health and Safety Act, when you believe that any equipment, workplace condition or contravention of the OHS act is likely to endanger you or another person's health and safety.

Here's how you can refuse unsafe work:

1. Notify your supervisor or employer about the circumstances for refusing to work. The supervisor or employer must investigate the situation with you and the worker-selected member from the joint health and safety committee, or a union representative.
2. If, following this investigation, you believe the unsafe condition still exists, you may refuse to work. Either you or your employer must notify a government inspector.
3. The inspector must investigate in consultation with you, the employer, and a worker-selected member of the joint health and safety committee, or a union representative. The inspector's decision must be provided in writing to all those involved in the investigation.
4. You are required to remain in a safe place near your workstation until the investigation is completed. During this time, you may be assigned other reasonable alternative work or directions by your employer.

You cannot be threatened, dismissed, disciplined, intimidated or coerced for complying with the legislation, according to Section 50 of the OHS act.

For more information on the right to refuse please check out the CUPE website or ask your union representative.

Message du président

Bonne année! Cette dernière année a été extrêmement occupée avec de nombreux problèmes. Notre comité de publicité s'est réuni et s'est engagé à essayer de nouveaux formats pour faire participer le plus de membres possible au cours de la prochaine année. Surveillez les mises à jour actuelles et indiquez-nous si vous souhaitez ajouter certaine chose. J'ai hâte de recevoir de vos commentaires.

Lou

Mise à jour de Négotiation

Entente pour la section locale 4000-09 du SCFP

Clinique de fertilité d'Ottawa

Nous aimerions signaler que le 19 décembre 2018, les membres de la section locale 4000-09 du SCFP représentant les employés de bureau de la clinique de fertilité d'Ottawa ont ratifié leur nouvelle convention collective.

En plus des augmentations salariales, nous avons réalisé des gains en termes de congés annuels, de notification syndicale et de protection des salaires. Nous sommes également sorties gagnant contre les concessions qui ont été mises sur la table par l'employeur.

Félicitations à Shannon Barrett et Nancy Baker pour le travail bien fait.

Pour les membres des maisons de retraite **Valley Stream, Windsor et Barrhaven Manors (Rivera)** le processus d'arbitrage est en cours, les pourparlers avec l'employeur des trois groupes sont sans succès.

Pour la maison de retraite **Rideau Place (Chartwell)** les pourparlers avec l'employeur sont également sans succès. Le processus d'arbitrage est en cours.

Spectrum Patient Transfer, les dates sont prévues plus tard ce mois-ci, les propositions ont été échangées et nous espérons que les choses iront bien.

SCFP. Section locale 4000 et l'Hôpital d'Ottawa se sont réunis le 14 novembre 2018 pour une conciliation. Malgré les efforts du conciliateur, L'Hôpital d'Ottawa a refusé, encore une fois, de répondre aux propositions des syndicats, tout en maintenant leur demande de nombreuses concessions.

Les parties ont convenu de régler les problèmes en suspens avec un médiateur indépendant. La médiation aura lieu au début de la nouvelle année et des informations complémentaires seront disponibles lors de l'assemblée générale des membres de mars.

Sujet chaud

Des documents démontrent que l'Hôpital d'Ottawa a investi plus de 80 millions de dollars dans le système EPIC, qui devrait être opérationnel en 2019.

L'H.O. affirme qu'ils ne connaissent pas les répercussions de ce nouveau système aura sur l'effectif et qu'ils n'ont pas fourni suffisamment d'informations sous l'article 9.13 (Changements technologiques) de la convention collective. Le syndicat va déposer un grief à ce sujet.

La section locale 4000 du SCFP restera vigilante pour obtenir des informations de l'employeur. En attendant, veuillez rester en contact avec vos dirigeants si vous avez des informations sur l'impact de l'EPIC dans votre département.

Santé et sécurité

Refuser un travail dangereux: un guide pour faire valoir votre droit

À titre de travailleur, vous avez le droit de refuser d'effectuer tout travail dangereux en vertu de l'article 43 (3) de Loi sur la santé et la sécurité au travail, lorsque vous croyez que tout équipement, condition de travail ou contravention à la Loi sur la SST risque de nuire à votre santé et sécurité ou à celles d'autres personnes. Prenez note que cet article ne s'applique pas à certains travailleurs, dans certaines circonstances, comme le prévoient les articles 43 (1) et (2) de la Loi sur la SST.

Étapes à suivre dans les cas de refus de travail :

1. Informez votre superviseur ou votre employeur des circonstances motivant votre refus de travailler. Le superviseur doit faire enquête avec vous et avec la personne désignée membre du Comité mixte de santé et de sécurité ou un délégué syndical.
2. Si, à la suite de cette enquête, vous croyez qu'il existe toujours des conditions dangereuses, vous pouvez refuser de travailler. Vous-même ou votre employeur devez aviser un inspecteur en santé et sécurité du gouvernement.
3. L'inspecteur doit faire enquête avec vous, avec l'employeur et avec la personne choisie membre du Comité mixte de santé et de sécurité ou le délégué syndical. La décision de l'inspecteur doit être fournie par écrit à toutes les personnes impliquées dans l'enquête.
4. Vous devez rester dans un endroit sûr près de votre poste de travail jusqu'à la fin de l'enquête. Pendant ce temps, votre employeur peut vous affecter, dans les limites de vos compétences, à certaines autres tâches.

Selon l'article 50 de la Loi sur la SST, l'employeur ne peut pas menacer, congédier, intimider ou contraindre les travailleurs, ou encore leur imposer des sanctions.

Pour plus d'informations sur le droit de refuser, veuillez consulter le site Web du SCFP ou demander à votre représentant syndical.