

MODÈLE

ENTRE :

LES CENTRES D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES
(ci-après appelés « l'employeur »)

ET :

L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario
(ci-après appelée « le syndicat »)

Date d'expiration : **Le 31 mars 2014**

Légende des couleurs :

Bleu : Instructions pour l'assemblage des conventions collectives

(N.d.T. : Dans le présent document, le féminin s'entend aussi du masculin et vice versa.)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT.....	1
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE.....	1
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION.....	1
ARTICLE 4 – RELATIONS DE TRAVAIL.....	1
ARTICLE 5 – ABSENCE DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT.....	2
ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION ET COMITÉS.....	2
ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT.....	6
ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....	7
ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ ET ANNÉES DE SERVICE.....	10
ARTICLE 10 – AFFICHAGE DE POSTES.....	10
ARTICLE 11 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL.....	10
ARTICLE 12 – DOSSIER DE L'EMPLOYÉE.....	10
ARTICLE 13 – CONGÉS AUTORISÉS.....	11
ARTICLE 14 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	18
ARTICLE 15 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	18
ARTICLE 16 – VACANCES.....	19
ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 18 – PAIEMENT DES PRIMES ET AUTRES INDEMNITÉS.....	19
ARTICLE 19 – RÉGIME DE RETRAITE ET D'AVANTAGES SOCIAUX.....	21
ARTICLE 20 – CONGÉ DE MALADIE ET INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE.....	22
ARTICLE 21 – PARTAGE DE POSTE.....	22
ARTICLE 22 – DIVERS.....	22
ARTICLE 23 – SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	23
ARTICLE 24 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE.....	24
ARTICLE 25 – ORIENTATION ET STAGE EN MILIEU DE TRAVAIL.....	25
ARTICLE 26 – DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ.....	25
ANNEXE « A » - GRILLE SALARIALE.....	27
ANNEXE 1 - FORMULAIRE DE GRIEF DE L'AIIO.....	29
ANNEXE 2 - FORMULAIRE DE RAPPORT SUR LA RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	30
CENTRE - LETTRE D'ENTENTE – OBJET : BLOCAGE DE POSTE.....	35
CENTRE-EST - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : SOINS DE SANTÉ COMPLÉMENTAIRES POUR LES RETRAITÉES.....	36
CENTRE-EST - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL.....	37
HAMILTON NIAGARA HALDIMAND BRANT- LETTRE D'ENTENTE - OBJET : HEURES DE TRAVAIL EXCÉDANT HUIT HEURES (C.-À-D. SEPT HEURES EXCLUANT UNE PÉRIODE DE REPAS SANS SOLDE D'UNE HEURE).....	38
HAMILTON NIAGARA HALDIMAND BRANT – LETTRE D'ENTENTE - OBJET : TRANSFERT DE CONGÉS DE MALADIE.....	39
HAMILTON NIAGARA HALDIMAND BRANT – LETTRE D'ENTENTE - OBJET : CONGÉS DE LA VEILLE DE NOËL ET DE LA VEILLE DU JOUR DE L'AN DES EMPLOYÉES DE LA DIRECTION DE NIAGARA DURANT L'EXERCICE 2008.....	41
NORD-EST- LETTRE D'ENTENTE - OBJET : BANQUES DE CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE.....	42
NORD-EST – LETTRE D'ENTENTE - OBJET : PROBLÈMES DE CHARGE DE TRAVAIL.....	43
SIMCOE NORD MUSKOKA – LETTRE D'ENTENTE – OBJET : INDEMNITÉS DE JOUR FÉRIÉ (TP).....	44
SIMCOE NORD MUSKOKA - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : AVANTAGES SOCIAUX	

(TP).....	45
SIMCOE NORD MUSKOKA - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : CLASSIFICATIONS DE COORDONNATRICE DU PLACEMENT ET DE COORDONNATRICE DE LISTES D'ATTENTE.....	46
SIMCOE NORD MUSKOKA - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : BANQUES DE CONGÉS DE MALADIE DE L'AIIO.....	47
SIMCOE NORD MUSKOKA - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : DROIT À UN CONGÉ ANNUEL.....	49
SIMCOE NORD MUSKOKA - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE.....	50
NORD-OUEST - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : EMPLOYÉES EN DISPONIBILITÉ.....	51
WATERLOO WELLINGTON - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : COORDONNATRICE DES SOINS DE LONGUE DURÉE - TÂCHES ET RESPONSABILITÉS.....	52
WATERLOO WELLINGTON – LETTRE D'ENTENTE – OBJET : HARMONISATION DES CONGÉS ANNUELS DE WELLINGTON.....	53
QUESTIONS PARTICULIÈRES (CASC DU CENTRE-EST).....	54
QUESTIONS PARTICULIÈRES (CASC DU SUD-EST).....	56

ARTICLE 1 – BUT

1.01 Le but de la présente convention collective est de maintenir des relations de travail mutuellement satisfaisantes entre l'employeur et le syndicat et de promouvoir une méthode prompte et ordonnée de règlement pour tous les différends, y compris les griefs, ainsi que pour la résolution finale de conflits.

Il est entendu que les parties souhaitent collaborer en vue de fournir aux patients les meilleurs soins de santé possible, et ce, de manière rentable.

1.02 L'employeur ne peut proposer à une employée ni conclure avec elle une entente qui comporterait des conditions de travail allant à l'encontre de la convention collective. Toute entente de cette nature sera considérée comme nulle et non avenue.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

Insérer les dispositions en vigueur

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

Insérer les dispositions en vigueur

ARTICLE 4 – RELATIONS DE TRAVAIL

Les dispositions suivantes énoncent la volonté des parties de faire face aux problèmes de discrimination et de harcèlement de façon rapide et efficace :

4.01 L'employeur et le syndicat conviennent que leurs représentants n'exerceront pas de discrimination, d'ingérence, d'intimidation, de restriction ou de coercition envers une employée du fait de son appartenance ou de sa non-appartenance au syndicat, de ses activités au nom du syndicat ou de son refus d'exercer de telles activités, ou parce que cette employée a exercé ses droits en vertu de la convention collective.

Le syndicat convient qu'il n'y aura pas d'activités syndicales ou de sollicitation des membres dans les locaux de l'employeur ou durant les heures de travail sauf avec la permission de l'employeur ou selon la façon expressément prescrite dans la présente convention.

4.02 Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination de la part d'aucune des deux parties ou d'aucune employée visée par la présente convention pour des raisons fondées sur la race, la croyance, la couleur, le lieu d'origine, la citoyenneté, l'ascendance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'état familial, l'âge, l'origine ethnique, un handicap ou pour tout autre facteur non pertinent à l'emploi.

Les droits des employés énoncés ci-dessus doivent être interprétés dans le contexte du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

4.03 « Harcèlement » : Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques

ou ces gestes sont importuns. » (*Code des droits de la personne* de l'Ontario, par. 10(1)).

- a) « Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. » (*Code des droits de la personne* de l'Ontario, par. 5(2)).
- b) « Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur le sexe. » (*Code des droits de la personne* de l'Ontario, par. 7(2)).
- c) Les parties recommandent aux employés envisageant de porter plainte pour harcèlement ou discrimination de suivre la procédure de plainte décrite dans les politiques et procédures de l'employeur sur le harcèlement.
- d) Reconnaissant l'importance d'un environnement exempt de harcèlement, l'employeur et le syndicat passeront en revue avec l'employée, durant sa période d'orientation, les politiques et procédures de l'employeur sur le harcèlement.
- e) Lorsqu'une employée demande l'aide et le soutien du syndicat dans un cas de harcèlement ou de discrimination, cette représentation est permise.
- f) Une employée qui estime avoir été harcelée en contravention de la présente disposition peut présenter un grief en vertu de l'article 6 de la présente convention, avant de porter plainte au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.
- g) Les droits des employés énoncés ci-dessus sont interprétés dans le contexte du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

ARTICLE 5 – ABSENCE DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT

5.01 Le syndicat convient qu'il n'aura pas recours à la grève, et l'employeur convient qu'il n'aura pas recours au lock-out, tant que la présente convention demeure en vigueur. Les termes « grève » et « lock-out » ont le sens qui leur est attribué dans la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario.

ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION ET COMITÉS

Nota : Les dispositions concernant le temps de déplacement au titre de l'article Représentation et comités demeureront inchangées.

6.01 Représentantes syndicales

L'employeur convient de reconnaître **nombre fixé à l'échelle locale** représentantes syndicales qui seront élues ou nommées parmi les employées de

l'unité de négociation afin de s'occuper des affaires du syndicat, comme le prévoit la présente convention collective.

Le syndicat avise l'employeur par écrit du nom de ses représentantes à toutes fins utiles et du nom des membres de tous les comités reconnus en vertu de la convention collective.

6.02 Comité de négociation local

- a) Un comité de négociation composé de (nombre fixé par la convention existante, à moins d'une modification apportée lors de négociations locales) représentantes des employées nommées par le syndicat et comprenant la présidente de l'unité de négociation.
- b) L'employeur versera aux représentantes du comité de négociation leurs salaires respectifs pour toutes les heures normalement travaillées ayant été consacrées à la négociation de la convention collective et des renouvellements afférents, jusqu'à l'étape de la conciliation et de la médiation inclusivement. Il est entendu que l'employeur n'est pas responsable des frais de logement, de stationnement, de transport et de repas associés à la participation de l'employée aux négociations. Les dispositions relatives aux indemnités de kilométrage demeureront inchangées dans tous les CASC.

6.03 Comité de négociation central

Dans l'éventualité où les parties conviennent de participer aux négociations centrales entre l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario et les CASC participants, une employée affectée à l'équipe de négociation centrale du syndicat se voit accorder le temps de repos nécessaire pour assister aux négociations avec les CASC participants et est rémunérée pour tous les quarts de travail prévus à l'horaire qu'elle manque (y compris les quarts prévus immédiatement avant et après les négociations), jusqu'à l'étape de la conciliation et de la médiation inclusivement. Les employées recevront leurs crédits d'ancienneté et d'années de service pour tous ces congés. Il est convenu que l'employeur n'est responsable d'aucun autre coût associé à la participation de l'employée aux négociations. Pas plus d'un employé de l'employeur ne siège à l'équipe de négociation centrale du syndicat. Un avis est remis à l'employeur aussitôt que possible.

Les membres de l'équipe de négociation centrale demandent un congé sans solde aux fins de préparation des négociations. Le syndicat doit informer les CASC dès que possible, mais jamais moins de deux semaines avant les dates pour lesquelles un congé est demandé. Le congé ne peut être refusé sans motif valable.

6.04 Comité syndical-patronal

Il y aura un comité syndical-patronal composé de (nombre fixé à l'échelle locale) de représentantes d'employées nommées par le syndicat et de (nombre fixé à l'échelle locale) de représentants de l'employeur. Le but du comité est de favoriser et d'assurer la communication efficace et constructive de renseignements et d'idées, ainsi que la formulation de recommandations

conjointes sur des questions d'intérêt. Ce comité ne se penchera pas sur les questions qui font à juste titre l'objet d'un grief individuel.

Le comité se réunit une fois par trimestre, à moins qu'il en soit convenu autrement, à un moment et dans un lieu mutuellement déterminés, afin d'examiner conjointement des questions d'intérêt, le cas échéant. Les parties échangent les éléments de l'ordre du jour au moins une (1) semaine avant la réunion. Les parties conviennent également que le Comité peut se réunir toutes les fois que ses membres conviennent mutuellement de la pertinence de tenir une réunion. Les parties partagent les devoirs de présidence. Des copies des procès-verbaux sont remises aux membres du comité.

L'employeur convient de rémunérer les représentantes du syndicat ayant assisté aux réunions du comité pendant leurs heures de travail normales.

Les parties peuvent utiliser des services vidéo ou de téléconférence pour permettre aux membres du comité d'assister aux réunions du comité, lorsque c'est approprié et faisable. Aucune des deux parties ne peut raisonnablement refuser une demande d'utilisation de services vidéo ou de téléconférence.

6.05 L'employeur reconnaîtra un comité (des comités) des griefs de **(nombre fixé à l'échelle locale)** membres, dont l'un agira à titre de président. Le fonctionnement de ce comité est conforme aux dispositions de la convention collective.

6.06 Comité mixte de santé et de sécurité

- a) L'employeur et le syndicat conviennent qu'ils souhaitent mutuellement maintenir des normes de santé et de sécurité au sein de l'organisation afin de prévenir les accidents, les blessures et les maladies. Les parties conviennent de promouvoir la santé et la sécurité dans toute l'organisation. L'employeur fournit régulièrement des séances d'orientation et de formation sur la santé et la sécurité aux employés, nouveaux et actuels, et les employés assisteront aux séances de formation requises sur la santé et la sécurité.
- b) Reconnaisant ses responsabilités en vertu des lois applicables, l'employeur accepte la présence à son comité paritaire de santé et de sécurité d'au moins un représentant choisi parmi les membres de l'unité de négociation. Le nombre de membres du comité ne sera pas inférieur à celui prévu par les lois applicables, et l'unité de négociation aura droit au même nombre de membres que tout autre groupe d'employés siégeant aux comités. Le syndicat fournira à l'employeur le nom des représentants choisis.
- c) Ce comité détermine les dangers et les risques possibles, propose des façons d'améliorer les programmes de santé et de sécurité et recommande des mesures à prendre pour améliorer les conditions liées à la santé et à la sécurité au travail.
- d) L'employeur convient de coopérer raisonnablement en fournissant les renseignements nécessaires pour permettre au comité de remplir son mandat. Le comité respecte le caractère confidentiel de ces renseignements.

- e) Le syndicat accepte de faire en sorte d'obtenir la coopération totale et entière de ses membres dans l'observation de tous les règlements et de tous les usages relatifs à la sécurité.
- f) Les réunions ont lieu aux trois mois ou plus souvent, selon la décision des coprésidents au besoin. Le comité dresse un procès-verbal de toutes les réunions et le rend disponible pour lecture.
- g) Tout temps consacré par un membre du comité mixte de santé et de sécurité pour assister aux réunions dudit comité et pour accomplir ses devoirs de membre est considéré comme du temps travaillé pour lequel le membre est rémunéré par l'employeur au taux de rémunération applicable du membre, et le membre a le droit de s'absenter de son travail le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions.
- h) L'employeur prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection d'un travailleur. [*Loi sur la santé et la sécurité au travail*, alinéa 25(2) h)].
- i) L'employeur fera en sorte que des stocks adéquats du respirateur N95 (ou de tout autre équipement de protection personnelle sur lequel les parties se sont entendues par écrit) puissent être rapidement distribués aux employées s'il existe des indications raisonnables de l'émergence d'une pandémie.
- j) L'employeur formera des travailleurs agréés conformément au par. 9.12 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.
- k) Les parties peuvent avoir recours à des services vidéo ou de téléconférence afin de permettre aux membres du comité d'assister aux réunions du comité, lorsque c'est opportun et faisable. Aucune des deux parties ne peut raisonnablement refuser une demande d'utilisation de services vidéo ou de téléconférence.

6.07 Violence au travail

- a) « Violence au travail » signifie :
 - i) l'emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
 - ii) une tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
 - iii) des propos ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

Les parties conviennent de ne pas tolérer de violence au travail. Les employées signalent les cas de violence au travail à leur gestionnaire ou à la personne désignée.

L'employeur élabore et tient à jour des politiques et des procédures pour traiter les cas de violence au travail et soumet toute modification à ces politiques au comité mixte de santé et de sécurité aux fins de commentaires et d'examen.

Ces politiques et procédures sont communiquées à tous les employés durant leur période d'orientation et sur une base annuelle.

- b) L'employeur signale tous les incidents de violence au sens des présentes au comité mixte de santé et de sécurité aux fins d'examen.
- c) Les parties conviennent qu'advenant des incidents mettant en cause une employée et un patient ou un membre de sa famille se montrant agressif, ces incidents seront consignés et examinés par le comité mixte de santé et de sécurité.
- d) Sous réserve des lois applicables, l'employeur informe le syndicat des incidents visés par la présente disposition conformément au par. 52(1) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et des règlements connexes.

6.08 Le syndicat peut tenir des réunions dans les locaux de l'employeur à condition d'avoir obtenu la permission de l'employeur au préalable. Cette permission n'est pas refusée sans motif valable.

6.09 L'employeur consent à donner aux représentantes de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario accès aux locaux de l'employeur pour enquêter sur les griefs et les traiter, pour assister aux réunions de griefs ou pour participer à l'administration de la présente convention, à condition d'avoir obtenu la permission de l'employeur au préalable.

6.10 Il est convenu que les représentantes syndicales et les membres du comité des griefs doivent aussi s'acquitter de leurs devoirs et responsabilités habituels à l'égard de l'employeur, et qu'ils ne doivent pas quitter leurs fonctions habituelles sans d'abord en obtenir l'autorisation de leur supérieure immédiate. Cette autorisation n'est pas refusée sans motif valable. Lorsqu'elles réintègrent leurs tâches et responsabilités ordinaires, ces représentantes se présentent de nouveau à leur supérieure immédiate. L'employeur accepte de rémunérer une employée ayant déposé un grief pour toutes les heures où elle a dû s'absenter du travail pour assister à des réunions de griefs.

Les parties peuvent recourir à des services vidéo ou de téléconférence pour permettre aux membres du comité d'assister aux réunions du comité, lorsque cela est approprié et faisable. Aucune des deux parties ne peut raisonnablement refuser une demande d'utilisation de services vidéo ou de téléconférence.

ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT

7.01 Cotisations syndicales et listes des membres

L'employeur déduit chaque mois du salaire de chaque employée visée par la présente convention une somme égale aux cotisations syndicales mensuelles de l'employée. Si la rémunération non grevée de l'employée est insuffisante au

cours de la première période de paie, la déduction est effectuée à la période de paie suivante durant laquelle la rémunération non grevée mensuelle de l'employée est suffisante. Les parties conviennent que les cotisations syndicales ne s'appliquent pas aux mois durant lesquels l'employée ne reçoit aucune rémunération. À l'occasion, le syndicat informe l'employeur par écrit du montant des cotisations. L'employeur remet au syndicat un chèque au montant des cotisations ainsi déduites au cours du mois suivant le mois où les cotisations sont déduites.

L'employeur fournit au syndicat : le nom de l'organisation; le montant des cotisations par employée, en indiquant son prénom et son nom de famille, le montant total des cotisations versées avec les mois correspondants; les montants arriérés ou ajustés; le numéro d'assurance sociale; le taux horaire et le statut (temps plein, temps partiel permanent et temps partiel occasionnel); les cessations d'emploi et les dates effectives; les congés dépassant 30 jours (date effective); et les nouvelles embauches avec la date d'embauche. Une fois par année, une liste à jour des adresses de tous les employés actuels est fournie. Une copie de ces renseignements est envoyée à la présidente de l'unité de négociation, à l'exception des numéros d'assurance sociale et des adresses.

7.02 Feuillets T-4

L'employeur indique sur chaque feuillet T-4 des employés le montant des cotisations déduites au cours de l'année précédente et remises au syndicat, aux fins d'impôt, lorsque ces renseignements sont ou deviennent disponibles par l'intermédiaire du système de paie de l'employeur.

7.03 Indemnisation

Le syndicat indemnise et dégage l'employeur de toute responsabilité pour les cotisations ainsi déduites et remises, et de toute obligation pouvant résulter de cette déduction.

7.04 Nouvelles employées

L'employeur convient de permettre à une représentante syndicale désignée par la présidente de l'unité de négociation, de rencontrer, durant ses heures de travail normales et pendant une période maximale de trente (30) minutes, les employées nouvellement embauchées pendant la période d'orientation générale, qui aura lieu au cours du premier mois de leur emploi.

Au plus tard le premier jour de leur emploi, l'employeur remet à chaque nouvelle employée un exemplaire de la présente convention collective. L'employeur fournit à l'avance à la représentante désignée par la présidente de l'unité de négociation les noms de toutes les nouvelles employées embauchées ainsi que la date et l'heure à laquelle doit avoir lieu leur séance d'orientation de trente (30) minutes.

ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

8.01 Les parties à la présente convention considèrent qu'il est important de donner suite aux plaintes et aux griefs dès que possible conformément aux présentes.

Dans un premier temps, l'employée ou le syndicat discute avec la gestionnaire de façon informelle de la plainte individuelle dès que possible après son dépôt.

- 8.02 Dans l'éventualité d'un différend entre l'employeur et une employée, ou entre l'employeur et le syndicat, ou entre l'employeur et un groupe d'employées qui ont des griefs identiques, quant à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à une violation présumée d'une des dispositions de la présente convention, celui-ci est porté à l'attention de l'autre partie en tant que plainte dans les quatorze (14) jours civils, ou lorsque l'employée aurait raisonnablement dû se rendre compte du problème donnant lieu à la plainte/au grief. Les transmissions de griefs ont lieu entre la représentante d'une unité de négociation désignée par la présidente de l'unité de négociation et la personne désignée par l'employeur. Il est entendu que le syndicat est responsable de l'acheminement de tous les griefs.

Les griefs sont présentés sur le formulaire de l'Annexe 1. Les parties peuvent aussi s'entendre sur l'adoption d'une version électronique du formulaire pour la soumission de griefs.

- 8.03 Une fois la démarche de plainte amorcée, les parties disposent d'une période maximale de quarante (40) jours civils durant laquelle elles peuvent tenir des réunions au besoin pour discuter de la question et tenter de parvenir à un règlement. Outre la représentante syndicale, l'agente des relations de travail du syndicat a le droit d'assister à ces réunions.

- 8.04 a) Si, à la fin de cette période de quarante (40) jours civils, la question n'a pas été réglée, l'une des parties peut informer par écrit l'autre partie dans les quatorze (14) jours civils de son intention de soumettre la question à l'arbitrage. L'avis en question indique le nom de l'arbitre unique recommandé par la première partie. Lorsqu'un cachet postal est apposé sur cet avis écrit dans les douze jours civils suivant la période de quarante (40) jours civils indiquée plus haut, l'avis est considéré comme ayant été reçu dans les délais prescrits. Le destinataire de l'avis informe, dans les dix (10) jours civils suivants, l'autre partie de son acceptation ou propose le nom d'un autre arbitre unique par écrit. Dans l'éventualité où les parties sont incapables de s'entendre sur un arbitre, la nomination de l'arbitre est faite par le ministre du Travail de l'Ontario à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- b) Nonobstant l'alinéa a) qui précède, l'une des parties peut aviser l'autre qu'elle ne croit pas qu'un grief puisse être réglé directement entre les parties et qu'elle a l'intention de soumettre le grief à l'arbitrage, auquel cas l'avis d'arbitrage en question n'est pas considéré comme prématuré. Nonobstant l'avis d'arbitrage, si l'autre partie devait exiger une réunion, la première partie conviendra d'assister à cette réunion qui devra être programmée dès que possible.

- 8.05 Les délais établis dans les procédures de grief et d'arbitrage ne peuvent être prolongés que sur consentement mutuel donné par écrit par les parties. Si l'employeur omet de répondre dans les délais fixés, ce défaut de répondre est réputé être un refus du grief. Si un grief n'est pas soumis dans les divers délais prescrits dans la présente convention, à moins d'une prolongation convenue mutuellement, il est réputé avoir été réglé ou abandonné, sous réserve des dispositions du par. 48 (16) de la *Loi sur les relations de travail*. Les

prolongations en vertu de cette clause ne doivent pas être refusées sans motif valable.

- 8.06 Une fois nommé, l'arbitre a tous les pouvoirs et veille au déroulement de la procédure en vertu de l'article 50 de la *Loi sur les relations de travail* en vue d'assurer la médiation/l'arbitrage du grief, dont le pouvoir d'imposer un règlement conformément au par. 8.09.

Les parties conviennent que les représentations effectuées en vertu du présent mécanisme de règlement des différends doivent comprendre une déclaration préliminaire complète et, par la suite, elles doivent être aussi brèves et concises que possible. Les parties conviennent de limiter au minimum les références aux autorités au cours de ces représentations.

- 8.07 L'arbitre entend et tranche le différend ou l'allégation; il rend une décision finale qui lie les parties et toute employée qu'elle vise.

- 8.08 L'arbitre est uniquement autorisé à régler les différends aux termes de la présente convention et à interpréter et à appliquer la présente convention. L'arbitre peut prendre la décision qu'il juge juste et équitable dans les circonstances, et il peut modifier ou annuler toute mesure relative au grief en question.

- 8.09 L'arbitre n'est pas autorisé à altérer, à modifier, à ajouter ou à retrancher aucune partie de la présente convention afin de rendre une décision incompatible avec celle-ci.

- 8.10 Chacune des parties paie ses propres dépenses, y compris la rémunération des témoins et la moitié des frais et dépens de l'arbitre.

- 8.11 Tout grief réglé aux termes de la présente convention ou ayant fait l'objet d'un règlement entre l'employeur, le syndicat ou les employées visées est sans appel et lie l'employeur, le syndicat et les employées concernées.

- 8.12 Il est entendu et convenu que les parties peuvent choisir de recourir à un conseil d'arbitrage au lieu d'un arbitre unique. Dans cette éventualité, chaque partie est responsable des frais de ses propres représentants.

Lorsque les parties s'entendent, elles se communiqueront les noms des représentants dans les dix (10) jours civils suivants. Dans les dix (10) jours suivant la nomination du deuxième membre, les deux personnes nommées au conseil d'arbitrage désignent une troisième personne qui présidera le conseil. Si les représentants des parties sont incapables de s'entendre sur la personne qui présidera le conseil, ou si l'une des parties omet de nommer un représentant, la nomination à la présidence du conseil est faite par le ministre du Travail de l'Ontario à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Toutes les références à un arbitre unique à l'article 8 sont réputées englober un conseil d'arbitrage.

- 8.13 Au moment de l'imposition de sanctions formelles ou à tout stade de la procédure de grief, une employée a le droit d'être représentée par une représentante syndicale. Dans les cas de suspension ou de renvoi, l'employeur avise l'employée de ce droit au préalable. Les représentantes syndicales

s'engagent, dans les limites du raisonnable, à être accessibles en personne ou par téléphone aux fins d'une telle réunion.

Dans les cas de suspension ou de renvoi, l'employeur convient par principe, dans la plupart des cas, et pour préserver des relations professionnelles harmonieuses qu'il avisera également une représentante syndicale locale.

8.14 Le renvoi d'une employée en période de probation ne doit pas être soumis à la procédure de règlement des griefs à moins que cette employée soit renvoyée :

- a) pour des motifs arbitraires;
- b) pour avoir exercé un droit en vertu de la présente convention;
- c) pour des motifs discriminatoires;
- d) par mauvaise foi.

Si le syndicat a gain de cause, l'employée est rétablie dans ses fonctions pour tout le reste de sa période de probation.

8.15 Grief de congédiement

La lettre de renvoi ou de suspension sans solde d'une employée ayant terminé sa probation indiquera par écrit les motifs en cause et sera remise à l'employée dans les sept (7) jours civils suivant le renvoi ou la suspension sans solde.

Un grief de congédiement est soumis sous forme de déclaration écrite présentée par l'employée à l'employeur dans les quatorze (14) jours civils suivant le renvoi et il sera traité conformément à l'article 8.03 de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ ET ANNÉES DE SERVICE

Insérer les dispositions en vigueur

ARTICLE 10 – AFFICHAGE DE POSTES

Insérer les dispositions en vigueur

ARTICLE 11 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

Insérer les dispositions en vigueur

ARTICLE 12 – DOSSIER DE L'EMPLOYÉE

Insérer les dispositions en vigueur

ARTICLE 13 – CONGÉS AUTORISÉS

13.01 a) Congé pour activités syndicales

Un congé autorisé sans rémunération est accordé aux employées désignées par le syndicat pour prendre part aux conférences, aux congrès ou aux affaires du syndicat, à condition que le congé ne nuise pas indûment aux activités de l'employeur.

Les parties locales déterminent le total cumulatif de congés ainsi que le nombre de jours de congés autorisés **Insérer les dispositions en vigueur**

Une telle demande sera remise par écrit au syndicat quatorze (14) jours civils au préalable, dans la mesure du possible. Un tel congé ne sera pas refusé sans motif valable. Lorsque c'est pratique courante, l'employeur s'efforcera de remplacer les employées qui sont en congé pour activités syndicales par d'autres employées visées par la convention collective. Durant un tel congé, le salaire et les avantages sociaux ou le pourcentage compensatoire pour les avantages sociaux sont maintenus par l'employeur et le syndicat local accepte de rembourser à l'employeur le montant correspondant au salaire de l'employée. Les employées recevront des crédits d'années de service et d'ancienneté pour tous les congés accordés en vertu du présent article.

b) Congé pour présider l'unité de négociation

Insérer les dispositions en vigueur, ou renouveler s'il existe une lettre d'entente.

c) Congé des coordonnatrices locales

Insérer les dispositions en vigueur

d) Congé pour siéger au conseil d'administration

Une employée élue au conseil d'administration de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario, à d'autres fonctions que celle de présidente, aura droit à un congé sans solde pour s'acquitter des fonctions se rattachant à ce poste. Un préavis raisonnable pour un tel congé est remis à l'employeur afin qu'il puisse prendre les mesures adéquates pour que ses services soient perturbés le moins possible. Pendant ce congé autorisé, le salaire et les avantages sociaux applicables ou pourcentage compensatoire pour les avantages sociaux sont maintenus par l'employeur et le syndicat accepte de rembourser à l'employeur le montant du salaire et des avantages sociaux applicables (ou pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux) de l'employée. Les employées reçoivent des crédits d'années de service et d'ancienneté pour tous les congés accordés en vertu du présent article.

e) Congés de la présidente de l'AIO

Lorsque le syndicat en fait la demande écrite à l'employeur au nom de l'employée, un congé est accordé à l'employée élue aux fonctions de présidente de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario. Nonobstant le par. 13.15, l'employée ne perd aucun crédit d'années de service ou d'ancienneté pendant ce congé. Au cours de ce congé, le salaire et les avantages sociaux (ou pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux) applicables à l'employée sont maintenus par l'employeur, et le syndicat accepte de rembourser le montant total du coût desdits salaires et avantages sociaux (ou pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux) applicables à l'employeur. Il est cependant entendu que durant ce congé, l'employée est réputée être employée par l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario. L'employée accepte d'aviser l'employeur de son intention de reprendre le travail au moins deux (2) semaines précédant la date de son retour.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur et le syndicat peuvent prendre d'autres dispositions en ce qui concerne le maintien du salaire et des avantages sociaux.

13.02 Congé pour affaires personnelles

L'employeur peut accorder un congé autorisé sans solde pour affaires personnelles s'il reçoit un préavis écrit raisonnable, subordonné aux exigences opérationnelles de l'employeur. L'employée qui demande un tel congé indique les dates de départ et de retour qu'elle propose, ainsi que la raison du congé. Ce congé n'est pas refusé sans motif valable.

13.03 Congé pour décès

Insérer les dispositions en vigueur

13.04 Congé médical pour raison familiale

Une demande de congé médical pour raison familiale sera accordée en conformité avec les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* pour un maximum de huit (8) semaines au cours d'une période de vingt-six (26) semaines.

Une employée qui est en congé médical pour raison familiale continue d'accumuler de l'ancienneté et des années de service et l'employeur et l'employé continuent de payer leur part des primes des régimes d'avantages sociaux et de retraite auxquels l'employée cotise durant le congé.

L'employée sera réintégrée à son ancien poste.

13.05 Congé de maternité et congé parental

a) Un congé de maternité ou un congé parental est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*, sauf pour les modifications apportées dans la présente disposition.

- b) Dans la mesure du possible, l'employée remet un avis écrit au moins un (1) mois avant la date du commencement dudit congé, lequel inclut la date prévue de son retour.
- c) L'employée reconfirme son intention de revenir au travail à la date approuvée initialement aux termes de l'alinéa b) ci-dessus par un avis écrit parvenant à l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour au travail. L'employée est rétablie dans ses fonctions à moins que son poste n'ait été supprimé, auquel cas un poste comparable lui sera offert.
- d) Les employés continuent d'accumuler de l'ancienneté et des années de service et continuent d'être admissibles aux régimes d'avantages sociaux et de retraite assurables de la même manière et aux mêmes conditions que si les employés travaillaient activement, pendant la durée du congé de maternité de dix-sept (17) semaines ou du congé de paternité de trente-cinq (35) semaines. Les employés doivent remettre un avis écrit à l'employeur indiquant qu'ils n'ont pas l'intention de faire de cotisations, le cas échéant.
- e) Le congé parental doit débiter au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou du jour où le parent en a la garde, le soin et le contrôle pour la première fois. Dans le cas d'une employée en congé de maternité, le congé parental débute immédiatement après la fin du congé de maternité, à moins que la disposition pertinente de la *Loi sur les normes d'emploi* ne soit modifiée ou déclarée comme une violation des droits à l'égalité. Le congé parental est accordé pour une période maximale de trente-cinq (35) semaines (37 semaines si l'employée n'a pas bénéficié d'un congé de maternité).
- f) Une employée qui a bénéficié d'un congé de maternité en vertu du présent article est admissible à un congé parental pour une période maximale de trente-cinq (35) semaines, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*. Les employés admissibles à un congé parental en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* à titre de père naturel ou de parent adoptif auront droit à un congé parental maximal de trente-sept (37) semaines. Ces employés avisent l'employeur par écrit à l'avance, conformément aux alinéas b) et c). Si, en raison de la réception tardive de la confirmation de l'adoption, l'employé est dans l'impossibilité de demander le congé par écrit, la demande peut être faite verbalement et confirmée ultérieurement par écrit.
- g) L'employé donne à l'employeur un préavis écrit de deux (2) semaines à compter de la date à laquelle le congé débute, à moins d'être exempté de cette obligation en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Le congé parental se termine trente-cinq (35) semaines après qu'il a commencé ou plus tôt si l'employé remet à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines à compter de la date de son retour.
- h) Pour être admissible à la prestation supplémentaire de chômage (PSC), l'employée doit compter treize (13) semaines de service. Lorsque la Commission d'assurance-emploi confirme que le régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) de l'employeur est approprié, une employée qui est en congé de maternité comme le prévoit la présente

convention et qui touche des prestations d'assurance-emploi en vertu de l'article 18 de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, bénéficie d'une prestation supplémentaire de chômage. Cette prestation équivaut à la différence entre **insérer le montant actuel XX** pour cent **(XX %)** de son salaire hebdomadaire normal et la somme de sa prestation hebdomadaire d'emploi et de tout autre gain. Ces versements commencent à la fin de la période d'attente de deux (2) semaines de l'assurance-emploi et à la réception par l'employeur de l'état des remises de fonds de l'assurance-emploi de l'employée prouvant qu'elle reçoit les prestations de maternité d'assurance-emploi et qu'elle les recevra encore pendant un maximum de quinze (15) semaines **(insérer meilleures conditions du CASC de Hamilton Niagara Haldimand Brant)**. Les gains hebdomadaires réguliers de l'employée sont calculés en multipliant le taux horaire de base au dernier jour de travail avant son congé par ses heures normales de travail hebdomadaire.

Les heures normales de travail hebdomadaires d'une employée à temps partiel sont calculées au moyen de la même période utilisée pour calculer les prestations d'assurance-emploi.

i) **Insérer la section suivante si les CASC versent actuellement une prestation complémentaire de congé parental :**

La durée d'emploi exigée pour avoir droit aux prestations d'emploi supplémentaires est de treize (13) semaines. Lorsque la Commission d'assurance-emploi confirme que le régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) de l'employeur est approprié, les employés qui sont en congé parental comme prévu dans la présente convention et qui ont demandé et qui reçoivent des prestations parentales de l'assurance-emploi en vertu de l'article 20 de la *Loi sur l'assurance-emploi* touchent une prestation d'emploi supplémentaire. Cette prestation équivaut à la différence entre **insérer le montant actuel XX** pour cent **(XX %)** de leur salaire hebdomadaire normal et la somme de leur prestation hebdomadaire d'emploi et autres gains. Ces versements commencent à la fin de la période d'attente de deux (2) semaines de l'assurance-emploi et à la réception par l'employeur de l'état des remises de fonds de l'assurance-emploi des employés prouvant qu'ils reçoivent des prestations de l'assurance-emploi et qu'ils les recevront encore pendant un maximum de **insérer le montant actuel XX (XX)** semaines. Les gains hebdomadaires réguliers des employés sont calculés en multipliant le taux horaire de base au dernier jour de travail avant leur congé par leurs heures normales de travail hebdomadaire.

Les heures normales de travail hebdomadaire d'une employée à temps partiel sont calculées au moyen de la même période utilisée pour calculer les prestations d'assurance-emploi.

j) **CASC du Nord-Ouest seulement – insérer les dispositions en vigueur liées à la prolongation du congé de maternité/parental**

CASC de Hamilton Niagara Haldimand Brant seulement – ajouter le nouvel alinéa 14.05 e) suivant :

En raison de circonstances familiales, une employée peut avoir besoin d'un congé autorisé additionnel d'un maximum de six (6) mois. Dans ce cas, l'employée doit soumettre une demande en ce sens à l'employeur au moins deux (2) mois avant la date prévue du congé autorisé additionnel. L'ancienneté et les années de service demeureront inchangées par rapport à la date finale du congé parental et ne s'accumuleront pas durant ce congé autorisé prolongé.

- k) Une employée enceinte peut demander une mutation temporaire de son poste habituel si, de l'avis de son médecin, celui-ci pose un risque pour sa grossesse ou pour l'enfant à naître. Si une mutation temporaire n'est pas faisable, l'employée obtiendra un congé sans solde avant le début de son congé de maternité.

CASC de Hamilton Niagara Haldimand Brant seulement – insérer Aucune incidence sur l'ensemble des employées actuellement en congé autorisé.

13.06

Devoir de juré, citation en justice et audiences du tribunal

- a) Une employée qui reçoit une demande de convocation du jury ou une assignation à comparaître comme témoin devant une cour ou un tribunal doit aviser, dans les plus brefs délais possible, sa gestionnaire immédiate.
- b) Une employée appelée à faire partie d'un jury ou à assister aux travaux d'un tribunal en vertu d'une assignation à comparaître comme témoin ou pour un procès dans lequel la Couronne est une partie ou comme témoin dans le cadre d'une enquête, ou comme témoin dans une cause ayant trait à son emploi, ou comme témoin dans le cadre d'une audience d'un ordre de réglementation de l'Ontario, a droit à un congé et est rémunérée conformément à l'alinéa d) ci-dessous.

Il est entendu que cette employée remettra à sa gestionnaire immédiate une déclaration écrite de la part d'un fonctionnaire approprié ou du procureur ou de l'avocat de la partie pour laquelle elle a été assignée à comparaître comme témoin, certifiant la date et l'heure de sa citation en justice et le montant de la rémunération versée.

En outre, l'employée remettra à l'employeur le montant correspondant à toute rémunération touchée, à l'exclusion des indemnités de kilométrage et de repas.

- c) Lorsque l'employeur exige qu'une employée participe à des réunions préparatoires avec l'employeur dans le cadre d'une affaire relative à l'emploi d'une employée auprès de l'employeur ou qui concerne l'employeur, l'employeur tâche de faire en sorte que les réunions aient lieu pendant les heures de travail normales de l'employée. Si l'employée doit aller à ces réunions en dehors de ses heures normales de travail, elle sera payée pour toutes les heures passées dans ces réunions, et ce, à son taux horaire de base.
- d) Une employée appelée à faire partie d'un jury, conformément à ce qui a été mentionné préalablement, n'est pas privée de son salaire normal

durant la période de comparution. L'employée se présente normalement au travail pendant les heures du quart de jour où elle n'est pas tenue de demeurer au tribunal, conformément à ce qui est indiqué ci-dessus, à condition qu'il reste plus de la moitié (½) du quart prévu à l'horaire.

- e) Si une employée doit commencer son travail à 15 h ou plus tard, elle n'est pas tenue de revenir au travail le même jour après avoir rempli son devoir de jurée.
- f) Une employée ne sera pas tenue d'exécuter un quart de travail qui commence à 23 h ou plus tard avant ledit devoir de jurée. Si la présence de l'employée est requise après 17 h, elle n'est pas tenue d'exécuter un quart commençant à 23 h ou plus tard le jour même.

13.07 Congé de formation

Les parties reconnaissent que la responsabilité du perfectionnement professionnel, en ce qui a trait au travail du CASC, est partagée entre l'employée et l'employeur.

- a) L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de formation sans solde à une employée qui souhaite s'inscrire à un programme d'études universitaires supérieures menant à un diplôme ou à un certificat ou donnant droit à des crédits liés à la profession.
- b) Un congé autorisé peut être accordé à une employée à plein temps ou permanente à temps partiel, sans perte de salaire sur ses heures normales de travail, pour passer un examen y compris tout programme d'assurance qualité exigé par un ordre de réglementation ou requis dans un cours reconnu auquel les employées s'inscrivent afin d'améliorer leurs compétences professionnelles.
- c) Un congé autorisé sans perte de salaire sur les heures normales de travail dans le but de suivre des cours abrégés, des ateliers ou des séminaires ayant trait à l'emploi de l'employée au CASC peut être accordé à la discrétion de l'employeur sur réception d'une demande écrite. Il est entendu que pour qu'une employée puisse se faire rembourser les frais de cours, de fournitures, de repas, de transport et d'hébergement, l'employeur doit les avoir autorisés au préalable.
- d) Lorsqu'une employée doit suivre une formation sur place ou en ligne durant ses heures de travail normales, elle ne subit aucune réduction de sa paie ordinaire. Lorsqu'une employée est tenue par l'employeur de suivre des cours ou une formation en ligne en dehors de ses heures de travail normales, l'employée est rémunérée au taux approprié pour tout le temps consacré à ces cours ou à cette formation en ligne.

13.08 Congé en cas d'intempéries

Insérer les dispositions en vigueur

13.09 Congé de perfectionnement professionnel

Insérer les dispositions en vigueur

13.10 Congé pour service militaire

Une employée aura droit à un congé sans solde pour service militaire conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*. L'employée devra donner un préavis le plus tôt possible et fournir un exemplaire de l'avis militaire dès qu'elle l'aura reçu.

Sous réserve des exigences opérationnelles, un congé sans solde sans perte d'années de service ou d'ancienneté peut être accordé à une employée pour répondre aux obligations de la Réserve de l'Armée canadienne pour les congés non visés par le congé de réserviste de la *Loi sur les normes d'emploi*.

13.11 Congé à des fins politiques

Insérer les dispositions en vigueur

13.12 Détachements

Insérer les dispositions en vigueur

13.13 Congé prépayé

Insérer les dispositions en vigueur

13.14 Congés payés pour raisons personnelles

Insérer les dispositions en vigueur relatives aux congés autorisés payés liés aux congé personnel, congé pour obligations familiales, congé spécial, congé d'urgence, congé familial pour raison médicale, congé du Jour de la citoyenneté, congés de charges familiales ou de soignant.

13.15 Effet des congés

Lorsque la durée d'un congé sans solde dépasse trente (30) jours civils consécutifs, les dispositions suivantes s'appliquent : (lorsqu'on fait référence à l'invalidité de longue durée, celle-ci ne s'applique qu'aux conventions prévoyant une assurance-invalidité de longue durée) (sans préjudice aux postes à pourvoir) :

- a) L'employeur verse sa part du régime d'assurance collective aux employées admissibles pour le mois civil où le congé commence et le mois qui suit immédiatement.
- b) Si la durée du congé autorisé dépasse trente (30) jours civils consécutifs, l'employée peut conserver la protection, à l'exception de l'invalidité de longue durée, pourvu qu'elle verse à l'employeur le coût total des primes pour chaque période mensuelle dépassant les trente (30) jours civils consécutifs de congé autorisé, pendant une période maximale de dix-huit (18) mois, sous réserve de l'alinéa a) et de l'approbation du fournisseur de prestations.
- c) Les prestations s'accumulent à compter de la date de retour au travail de l'employée suivant ledit congé autorisé.

- d) La date anniversaire applicable aux augmentations de salaire de l'employée est rajustée en fonction de la période dépassant les trente (30) jours civils consécutifs, et la nouvelle date anniversaire s'applique désormais.
- e) L'ancienneté, les années de service, les crédits de vacances et tout autre avantage prévu dans la convention collective ou ailleurs ne s'accumulent pas, mais demeurent fixes au montant ou à la durée accumulés au début du congé.
- f) Nonobstant ce qui précède, l'employeur continue de verser sa part de la prime pour les régimes d'assurance collective des employées qui bénéficient d'un congé autorisé payé, d'un congé de maladie payé, ou donnant droit à des prestations de la CSPAAT, et continue de verser sa part de la prime des régimes d'assurance collective en conformité avec la *Loi sur les normes d'emploi*. Il est entendu que l'obligation qu'a l'employeur de verser sa part des prestations d'assurance collective pendant qu'une employée touche des prestations de la CSPAAT cesse à la fin de la relation d'emploi ou au terme d'un délai de vingt-quatre (24) mois, selon la première de ces occurrences, à moins que la loi l'interdise.

Insérer les meilleures conditions relatives à l'invalidité de longue durée et au congé de maladie de l'assurance-emploi.

- g) Il est entendu que l'employée qui choisit de continuer de bénéficier des prestations d'assurance collective aux termes des alinéas a), b) ou f) ci-dessus verse à l'employeur le montant requis au plus tard le premier jour du mois où le paiement est exigible.
- h) Dans les cas de congé de maternité et parental aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi*, les employés accumulent leur ancienneté et leurs années de service pendant toute la durée du congé, et l'employeur continue de verser sa part des primes d'assurance à condition que ces employés émettent d'avance, chaque mois, un chèque à l'employeur couvrant leur portion des primes.

Le syndicat et l'employeur conviennent de respecter le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Insérer les dispositions en vigueur relatives à l'avis d'invalidité de longue durée. Le formulaire n° 7 demeure inchangé.

ARTICLE 14 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Insérer les dispositions en vigueur

ARTICLE 15 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Insérer les dispositions en vigueur

ARTICLE 16 – VACANCES

Insérer les dispositions en vigueur

Modifier le libellé de façon à inclure ce qui suit :

À compter du 1^{er} avril 2013, réduire d'un maximum de deux années le nombre d'années exigées pour avoir droit à 6 semaines de vacances, sans toutefois dépasser 6 semaines après 19 ans, conformément à la politique de vacances actuellement en vigueur dans chaque CASC.

ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL

Insérer les dispositions en vigueur

CASC de Simcoe Nord Muskoka seulement – Renouveler la Lettre d'entente

CASC du Sud-Ouest, du Centre-Est, du Nord-Ouest et d'Érié St-Clair seulement – Ajouter le libellé suivant :

Les parties collaborent afin de s'entendre sur les modifications à apporter par suite d'un changement des heures d'activité, en tenant compte du maintien des droits acquis des employés existants.

ARTICLE 18 – PAIEMENT DES PRIMES ET AUTRES INDEMNITÉS

Insérer les dispositions en vigueur

18.04 Dans le cas où une employée est appelée pour travailler ou se présente au travail comme prévu alors qu'il y a un manque de travail, ou accepte de travailler durant une journée de congé, celle-ci est payée pour un minimum de quatre (4) heures, étant entendu que cette employée peut être affectée autre part dans le CASC durant ladite période de quatre (4) heures. La réaffectation sera à une distance raisonnable du bureau de l'employée.

CASC du Nord-Ouest seulement – Insérer le libellé suivant :

18.07 Rappel

Lorsqu'une employée a terminé son quart de travail normal, a quitté les lieux de travail et est ensuite rappelée pour travailler en dehors de ses heures de travail normales, ou lorsqu'une employée en disponibilité est rappelée au travail, elle touche une fois et demie (1,5) son taux horaire normal pour toutes les heures travaillées, dont un minimum de quatre (4) heures à son taux horaire normal, à moins que le rappel ne survienne moins de quatre (4) heures avant son heure d'arrivée normale, auquel cas elle reçoit une fois et demie (1,5) son taux horaire normal pour toutes les heures travaillées avant son heure d'arrivée normale.

Si une employée doit répondre à des appels ou faire des appels alors qu'elle est en disponibilité, elle touche une fois et demie (1½) son taux horaire normal pour toutes les heures travaillées. Il est entendu que ce paiement est calculé en fonction de périodes de trente (30) minutes.

Toute indemnisation au titre d'une mise en disponibilité ou d'un rappel peut être

versée sous forme de salaire ou d'heures compensatoires à la demande de l'employée. Tous les congés doivent être établis par entente mutuelle.

CASC du Nord-Ouest seulement – Insérer le libellé suivant :

18.XX Mise en disponibilité

L'employée qui est tenue de demeurer disponible pour travailler sur appel en dehors des heures de travail prévues à son horaire normal touche une prime de disponibilité de (3,50 \$) l'heure pour la période de disponibilité prévue. Si cette période de disponibilité tombe un jour férié payé, tel qu'il est décrit à l'Article 18, l'employée reçoit une prime de disponibilité de quatre dollars et cinquante cents (4,50 \$). La prime de disponibilité cesse de s'appliquer lorsque l'employée est appelée au travail en vertu du par. 18.07 ci-dessus et travaille durant la période de mise en disponibilité.

18.09 Prime de quart et de fin de semaine

a) Prime de quart

Insérer les dispositions en vigueur et ajouter le libellé suivant :

À compter de la première période de paie suivant la date de la ratification, lorsqu'une prime de quart ne prévoit pas d'indemnisation pour le travail effectué pendant la nuit, modifier la disposition de façon à inclure une indemnisation pour le travail effectué la nuit équivalant au niveau des droits actuel.

À compter du 1^{er} avril 2013, majorer la disposition actuelle de 20 cents l'heure.

CASC du Nord-Est seulement – Modifier le paragraphe 24.04 comme suit :

Prime de quart

Pour chaque heure travaillée entre 17 h et 8 h, une employée reçoit une prime de quart de 2,00 \$ l'heure.

La prime de quart ne sera pas intégrée au taux horaire de base de l'employée.

b) Prime de fin de semaine

Insérer les dispositions en vigueur

À compter du 1^{er} avril 2013, majorer la disposition actuelle de 20 cents de l'heure.

18.12 Indemnisation de responsabilité

Insérer les dispositions en vigueur

ARTICLE 19 – RÉGIME DE RETRAITE ET AVANTAGES SOCIAUX

Insérer les dispositions en vigueur et modifier le libellé comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2013, augmenter la couverture prévue pour les prothèses auditives à 500 \$ tous les 36 mois. (Maintenir les avantages supérieurs dans les CASC offrant une meilleure couverture)

À compter du 1^{er} avril 2013, augmenter la couverture prévue pour les soins de la vue dans l'ensemble des CASC, sauf le CASC de Hamilton Niagara Haldimand Brant, de 50 \$ sur une période de 24 mois.

CASC du Nord-Ouest seulement – À compter du 1^{er} avril 2013, toutes les employées admissibles bénéficieront du même régime de soins de la vue que le CASC des districts de Kenora et Rainy River.

CASC de Hamilton Niagara Haldimand Brant seulement – À compter du 1^{er} avril 2013, modifier le régime de soins dentaires selon le guide des honoraires de l'ODA de 2009.

CASC du Nord-Ouest (Kenora seulement) – À compter du 1^{er} avril 2013, modifier l'alinéa 20.04 ii) comme suit :

- ii) Soins dentaires – un montant équivalant à cent pour cent (100 %) des primes facturées en vertu du régime de soins dentaires n° 9 ou d'un régime équivalent selon la grille tarifaire de l'ODA basée sur une franchise de 10 \$/20 \$;

19.05 Les employées sont inscrites au Healthcare of Ontario Pension Plan (régime HOOPP) et les déductions salariales appropriées sont faites conformément aux dispositions du régime.

19.06 Rabais de l'assurance-emploi – **insérer les dispositions en vigueur, le cas échéant**

19.08 L'employeur peut changer de fournisseur pour n'importe lequel des régimes ci-dessus, à condition que le niveau des prestations prévues par le régime ne diminue pas. L'employeur informe le syndicat de tout changement de fournisseur ou d'assureur au moins soixante (60) jours avant la mise en œuvre d'un changement de fournisseur.

19.11 Prestations de retraite

Statu quo (y compris le maintien des dispositions en vigueur pour les employées bénéficiant de prestations de retraite) dans chaque CASC

CASC d'Érié St-Clair seulement – Insérer les avantages supérieurs actuels des infirmières praticiennes et 100 % des prestations des employées retraitées [employées énumérées à l'Article 18.10, alinéa d)].

CASC du Nord-Ouest seulement – Insérer les dispositions en vigueur relatives aux indemnités de retraite.

Avantages sociaux destinés aux employées à temps partiel

Insérer les dispositions en vigueur, le cas échéant

ARTICLE 20 – CONGÉ DE MALADIE ET INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Insérer les dispositions en vigueur

20.04 Vacances – Interruption

Insérer les dispositions en vigueur

CASC du Sud-Est seulement – supprimer 20.05 et conserver 16.15.

20.05 **Insérer les dispositions en vigueur**

20.07 Une employée qui s'absente du travail par suite d'une maladie ou d'une blessure couverte par la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* et qui attend de recevoir des prestations de la CSPAAT peut demander un paiement en vertu des dispositions en matière de congés de maladie, et ces paiements sont remboursés à l'employeur dès que l'employée touche les prestations de la CSPAAT. Une employée signera tous les documents requis pour mettre en œuvre la présente disposition et assurer le remboursement à l'employeur.

L'AIO peut choisir d'intégrer le libellé suivant ou de conserver le libellé actuel de nature similaire :

20.10 Congé en raison de rendez-vous chez le médecin

Les absences planifiées d'une employée pour aller à des rendez-vous personnels chez le médecin, le dentiste ou autres rendez-vous professionnels peuvent être comptabilisées en tant que vacances, congé compensatoire, heures flexibles ou en tant que congé approuvé avec ou sans solde. Ces absences doivent être approuvées d'avance. L'approbation n'est pas refusée sans motif valable. Il est entendu que l'employée s'efforcera de faire en sorte que ses rendez-vous n'entrent pas en conflit avec son horaire de travail.

ARTICLE 21 – PARTAGE DE POSTE

Insérer les dispositions en vigueur

ARTICLE 22 – DIVERS

22.01 L'employeur imprime un nombre suffisant de copies de la convention dès que possible après la signature. Les frais d'impression de la convention collective sont partagés à parts égales entre l'employeur et le syndicat local.

22.02 Attestation d'emploi – Divulgence de renseignements financiers

Sur demande, l'employeur fournit à l'employée, dans un délai de quatorze (14) jours, une lettre précisant ses dates d'entrée en service, ses états de service et le ou les postes occupés auprès de l'employeur.

Attestation d'emploi – Divulgence de l'expérience pertinente récente

Sur demande, l'employeur fournit à l'employée, dans un délai de trente (30) jours civils, une lettre précisant ses dates d'entrée en service, ses états de service et le ou les postes occupés auprès de l'employeur. Dans le cas des employées à temps partiel, cette expérience est exprimée sous forme d'heures travaillées, si possible.

- 22.03 Si une employée, qui est une professionnelle de la santé en vertu de la *Loi sur les professions de la santé réglementées*, est tenue de fournir à son ordre de réglementation une preuve d'assurance-responsabilité professionnelle de l'employeur, l'employeur, à la demande de l'employée, doit fournir à l'employée une lettre décrivant la couverture d'assurance-responsabilité professionnelle du CASC pour les professionnels de la santé à l'emploi du CASC.

Il est entendu et convenu que la présentation de la lettre mentionnée plus haut n'oblige d'aucune façon l'employeur à modifier, à diminuer ou à augmenter la couverture d'assurance actuelle, ni à obtenir ou à maintenir une couverture d'assurance supérieure à ce qui est requis en vertu des lois ou des règlements applicables.

Supprimer et remplacer tout le libellé actuel comme suit :

- 22.04 Si un membre d'une profession de la santé réglementée ou une travailleuse sociale autorisée est informée ou avisée qu'elle n'est pas membre en règle de son ordre pour cause de non-acquittement des cotisations ou droits annuels, l'employée avise l'employeur immédiatement et est placée en suspension non disciplinaire sans solde. L'employée qui présente la preuve que son certificat d'inscription a été remis en vigueur est réintégrée dans ses fonctions à ce moment-là. Si l'employée ne présente pas la preuve de remise en vigueur de son certificat dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant sa mise en suspension non disciplinaire par l'employeur, elle sera réputée comme ayant perdu sa qualification et elle fera l'objet d'un renvoi motivé par l'employeur, à moins de circonstances atténuantes indépendantes de la volonté de l'employée. Ce renvoi ne peut faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage.

ARTICLE 23 – SALAIRES ET CLASSIFICATION

Insérer les dispositions en vigueur

- 23.03 Lorsque l'employeur établit une nouvelle classification dans l'unité de négociation ou qu'il apporte des modifications substantielles à la nature du travail d'une classification existante, de sorte que cette classification en devient en fait une nouvelle, l'employeur avise le syndicat de la création ou de la modification de la classification et du taux salarial établi. L'employeur convient de rencontrer le syndicat sur demande de celui-ci pour lui permettre de présenter des observations relatives au taux de salaire approprié, à condition que la rencontre ne retarde pas la mise en œuvre de la nouvelle classification. Si le syndicat conteste le taux établi par l'employeur et que le différend n'est pas réglé à la suite d'une rencontre avec l'employeur, le syndicat peut déposer un grief dans les sept (7) jours civils suivant la rencontre. Si le différend n'est pas résolu par la procédure de grief, il peut être porté en arbitrage, étant entendu que le mandat de l'arbitre se limitera à établir un taux approprié en se fondant sur la relation qui

existe entre les autres classifications au sein de l'unité de négociation et sur les responsabilités associées à la classification.

Toute modification du taux de salaire établi par l'employeur, qu'elle soit apportée à la suite de rencontres avec le syndicat ou par un arbitre, est rétroactive à la date de la création ou de la modification de la classification d'emploi en question.

ARTICLE 24 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

24.01 Les parties conviennent que la résolution rapide et efficace des problèmes liés à la pratique professionnelle favorise une meilleure prestation de soins aux patients.

Lorsqu'elle rencontre la gestionnaire, l'employée peut demander l'assistance d'une représentante syndicale.

24.02 La résolution de problème tient compte des principes suivants :

- a) Les parties ont recours, dès que possible, à une méthode de résolution de problème axée sur des solutions collaboratives.
- b) Les situations qui ne sont signalées à la superviseure de l'employée qu'après plus de six (6) mois ne seront pas examinées, à moins qu'une constante n'ait été établie.
- c) Il est entendu que les questions liées à la pratique professionnelle/charge de travail ne constituent pas un différend entre les parties sur le plan de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la violation présumée des dispositions de la convention collective et, par conséquent, elles ne sont pas visées par l'Article 6 (Procédure de grief et d'arbitrage).

24.03 Le processus suivant s'applique :

- a) Dans le cas où un problème lié à la pratique professionnelle ou à la charge de travail a une incidence sur une employée ou un groupe d'employées, de sorte qu'il y a lieu de croire qu'on leur demande d'exécuter des tâches d'une qualité, ou d'une façon non conforme avec les normes professionnelles applicables, les employées concernées discuteront du problème avec leur gestionnaire ou la personne désignée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la manifestation du problème. Si le problème persiste, les employées concernées documenteront leur problème de pratique professionnelle par écrit (sur le formulaire à l'Annexe 2) et feront parvenir le formulaire dans les cinq (5) jours à leur gestionnaire.
- b) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception d'un formulaire, une rencontre ayant pour but de discuter du problème de pratique professionnelle aura lieu en présence des employées concernées, d'une représentante syndicale, de la gestionnaire, et de la directrice principale, service aux patients, ou des personnes désignées. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre, une réponse écrite sera remise aux employées avec une copie de la réponse fournie par la présidente de l'unité de négociation. Les parties pourront mutuellement convenir de passer directement à l'étape c) suivante.

- c) Si la mise en œuvre de l'étape b) ci-dessus ne donne lieu à aucune résolution et dans les cinq (5) jours ouvrables de la réponse écrite, à aucune réponse aux employées à l'étape b) ci-dessus, le syndicat acheminera le formulaire au comité syndical-patronal. Le problème sera examiné au cours d'une rencontre du comité syndical-patronal ou d'une autre rencontre que les coprésidents pourront mutuellement convenir de convoquer à une date ultérieure pour discuter du ou des problèmes. Les parties examineront et tenteront de résoudre le problème de pratique professionnelle à la satisfaction des deux parties.
- d) En tout temps durant ce processus, les parties peuvent convenir d'avoir recours à un médiateur pour les aider à résoudre les questions liées à la présente disposition.
- e) Les délais précisés dans l'article ci-dessus peuvent être prolongés par consentement mutuel des parties.

CASC de Hamilton Niagara Haldimand Brant, du Sud-Est et d'Érié St-Clair seulement – Insérer les dispositions du comité indépendant d'évaluation/du comité de responsabilité professionnelle.

CASC du Centre-Est seulement – Intégrer l'accès à la procédure de grief

ARTICLE 25 – ORIENTATION ET STAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Insérer les dispositions en vigueur

ARTICLE 26 – DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

- 26.01 La présente convention demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2014 et le restera année après année par la suite, à moins qu'une des parties ne remette à l'autre un avis écrit de cessation ou stipulant le souhait de modifier la convention.
- 26.02 Tout avis requérant une modification ou stipulant qu'une des parties souhaite mettre fin à la présente convention ne peut être remis que dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration de la présente convention ou avant la date anniversaire de ladite date d'expiration.

FAIT à _____, en Ontario, ce _____ jour de _____ 2011.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Agente des relations de travail

ANNEXE « A »
GRILLE SALARIALE

Modifier toutes les conventions collectives au besoin afin de refléter les points suivants :

Paiement forfaitaire devant être versé au plus tard le 1er décembre 2011 – Les employées actuelles de l'unité de négociation à la date de ratification ont droit à un paiement forfaitaire équivalent à 1,2 % des revenus bruts payés par l'employeur au cours des vingt-six périodes de paie complètes précédant la ratification.

Paiement forfaitaire devant être versé au plus tard le 1er juin 2012 – Les employées actuelles de l'unité de négociation employées au 1er avril 2012 ont droit à un paiement forfaitaire équivalent à 1,2 % des revenus bruts payés par l'employeur au cours des vingt-six périodes de paie complètes antérieures au 1er avril 2012.

Paiements forfaitaires – Ces paiements ne peuvent être pris en compte dans le calcul de tout autre avantage en vertu de la convention collective (notamment, sans s'y limiter, les prestations de retraite, le pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux, les vacances, les PSC, etc.). Le paiement est assujéti aux retenues obligatoires.

À compter du 1er avril 2013 – Hausse de 2,75 % applicable à tous les échelons de toutes les classifications au sein de tous les CASC, sauf ceux du Nord-Ouest et du Nord-Est. À compter du 1er avril 2013, les grilles salariales des CASC du Nord-Ouest et du Nord-Est s'établiront comme suit :

Nord-Ouest

	TAUX ACTUEL	1^{ER} AVRIL 2013 (4 %)
Échelon 1	29,64 \$	30,83 \$
Échelon 2	30,45 \$	31,67 \$
Échelon 3	31,03 \$	32,27 \$
Échelon 4	31,76 \$	33,03 \$
Échelon 5	32,49 \$	33,79 \$
Échelon 6	33,59 \$	34,93 \$
Échelon 7	34,32 \$	35,69 \$
Échelon 8	35,41 \$	36,83 \$
Échelon 9	36,50 \$	37,96 \$
Échelon 10	38,00 \$	39,52 \$

Nord-Est

	TAUX ACTUEL	1^{ER} AVRIL 2013 (4 %)
Échelon 1	30,69 \$	31,92 \$
Échelon 2	31,64 \$	32,91 \$
Échelon 3	32,62 \$	33,92 \$
Échelon 4	33,63 \$	34,98 \$
Échelon 5	34,68 \$	36,07 \$
Échelon 6	35,75 \$	37,18 \$
Échelon 7	36,86 \$	38,33 \$
Échelon 8	38,00 \$	39,52 \$

Postes bloqués au CASC Nord-Est

Les postes des employées suivantes demeureront bloqués.

Sherrri-Anne Aitchison
Chris George
Angela Latour
Nancy Wallace

Postes bloqués au CASC de Simcoe Nord Muskoka

Les postes des employées suivantes demeureront bloqués

Janice Ball
Linda Hills
Tamara Smith
Jennifer Houston

ANNEXE 2
FORMULAIRE DE RAPPORT SUR LA RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO (AIIO)
CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES (CASC)
FORMULAIRE DE RAPPORT SUR LA RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

DIRECTIVES ET CONSEILS D'UTILISATION

Les parties conviennent que la résolution rapide et efficace des problèmes liés à la pratique professionnelle favorise une meilleure prestation de soins aux patients. Les parties auront recours, dès que possible, à une méthode de résolution de problème axée sur des solutions collaboratives. Le présent formulaire de rapport sert d'outil de documentation facilitant la discussion et encourageant une méthode active de résolution. L'AIIO peut utiliser cette information pour recueillir des statistiques et pour dégager les tendances à l'échelle de la province.

VOICI UN RÉSUMÉ DE LA MÉTHODE DE RÉOLUTION DE PROBLÈME. AVANT DE SOUMETTRE LE RAPPORT DE RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE, VEUILLEZ SUIVRE TOUTES LES ÉTAPES QUE PRESCRIVENT VOS NORMES PROFESSIONNELLES (p. ex., l'OIIO ou autres ordres de réglementation) OU LES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES.

ÉTAPES DU PROCESSUS DE RÉOLUTION DE PROBLÈME

1. **Lorsque le problème survient**, discutez-en avec les membres de votre équipe/lieu de travail/programme afin d'élaborer des stratégies permettant de répondre aux besoins en matière de soins aux patients, en utilisant les ressources disponibles. Au besoin, en suivant les voies de communication établies, cherchez une aide immédiate auprès de la personne désignée par l'employeur (p. ex., une superviseure) et qui est responsable de la résolution rapide des problèmes liés à la responsabilité professionnelle.
2. S'il est impossible de résoudre le problème sur-le-champ, discutez-en avec votre gestionnaire (ou la personne désignée) le jour ouvrable suivant.
3. Si la mise en œuvre des étapes 1 et 2 ci-dessus ne permet pas de résoudre le problème de façon satisfaisante, vous pouvez alors soumettre un rapport de responsabilité professionnelle - CASC dans les délais indiqués à l'Article 7 de la convention collective.
4. Le Comité syndical-patronal instruit la plainte et tente de la résoudre à la satisfaction des deux parties.

CONSEILS POUR REMPLIR LE FORMULAIRE

1. Lisez le formulaire avant de le remplir. Ainsi, vous aurez une idée de la nature de l'information requise.
2. Toutes les dates requises doivent être fournies dans le format suivant : jj/mm/aaaa.
3. Si vous utilisez un formulaire électronique, sachez que lorsque des descriptions sont requises, les zones grises s'ajustent à la longueur de votre texte à mesure que vous tapez. Si vous utilisez le formulaire imprimé, veuillez écrire lisiblement.
4. Employez des mots complets autant que possible – évitez les abréviations.
5. Ne mentionnez que les faits dont vous avez une connaissance directe. Si vous vous servez de renseignements venant d'une autre personne ou divulguée par ouï-dire, identifiez votre source, à condition d'avoir obtenu une autorisation au préalable.
6. Indiquez les normes professionnelles de pratique, les politiques et les procédures que, selon vous, vous n'avez pas pu respecter.

7. Ne divulguez en aucun cas l'identité de clients.
8. Fournissez une copie à l'employeur.

AIO - CASC FORMULAIRE DE RAPPORT SUR LA RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

SECTION 1 : GÉNÉRALITÉS

Nom des employés présentant le rapport :

Employeur : _____ Lieu de travail : _____

Équipe/service/programme : _____

Date de l'événement : _____ Heure du début : _____ Durée : _____

(jj/mm/aaaa)

Nbre d'heures trav. : _____ Heures sur appel/supp. _____ Superviseure en service au moment de l'événement : _____

Date de soumission (jj/mm/aaaa) : _____ Heure de soumission : _____

SECTION 2 : DÉTAILS RELATIFS À L'ÉVÉNEMENT

Décrivez brièvement l'incidence de l'événement sur votre pratique/charge de travail :

Cochez une seule case : S'agit-il d'un incident isolé? S'agit-il d'un problème récurrent?

Ordre réglementaire applicable : _____

Normes de pratique/politique/procédures applicables : _____

SECTION 3 : SOINS AUX PATIENTS ET AUTRES FACTEURS LIÉS À L'ÉVÉNEMENT

<input type="checkbox"/> Changement de l'état de santé du client. Précisez :	<input type="checkbox"/> Sécurité compromise. Précisez : _____
<input type="checkbox"/> Dynamique familiale complexe : Cliquez ici pour taper du texte	<input type="checkbox"/> Évaluations urgentes/le jour même : Cliquez ici pour taper du texte
<input type="checkbox"/> Nbre de clients sous votre responsabilité lors de l'événement :	<input type="checkbox"/> Manque d'équipement/technologies ou équipement défectueux Précisez :
<input type="checkbox"/> Tâches autres que la gestion de cas. Précisez :	<input type="checkbox"/> Météo / Conditions
<input type="checkbox"/> Nbre de nouveaux clients à évaluer :	<input type="checkbox"/> Déplacement / Distance
<input type="checkbox"/> Transition de service interne/externe :	<input type="checkbox"/> Affectation imprévue / Variables non contrôlées : Précisez :
<input type="checkbox"/> Évaluations RAI /CHRIS à remplir	<input type="checkbox"/> Autres (précisez) :
<input type="checkbox"/> Veuillez décrire les conditions de travail prévalant au moment de l'événement en fournissant les renseignements suivants : pénurie de personnel, nombre de visites, réunions/conférences de cas, formation/stage pratique, présentations, mentorat : Cliquez ici pour taper le texte	
S'il y avait une pénurie de personnel lors de l'événement (y compris de personnel de soutien), veuillez cocher les cases qui s'appliquent à la situation :	
<input type="checkbox"/> Absence/Congé d'urgence <input type="checkbox"/> Congé(s) de maladie <input type="checkbox"/> Postes vacants	

SECTION 4 : RECOURS/SOLUTION

A) Après avoir constaté le problème lié à la charge de travail, en avez-vous discuté avec des membres de votre équipe/secteur/programme?

Oui Non Date (jj/mm/aaaa)

Veillez préciser :

Le problème a-t-il été réglé?

Oui (allez à la Section 8) Non (allez à B) Date (jj/mm/aaaa)

B) Avez-vous discuté du problème avec un gestionnaire sur-le-champ ou durant votre le jour de travail suivant?

Oui Non Date (jj/mm/aaaa)

Veillez préciser - (inclure des noms) :

L'incident isolé a-t-il été réglé?

Oui (allez à la Section 8) Non Date (jj/mm/aaaa)

S'il s'agissait d'un problème récurrent, la situation a-t-elle été réglée entièrement? Oui Non

Date (jj/mm/aaaa)

Des mesures ont-elles été prises pour empêcher la réapparition du problème? Oui Non

Date (jj/mm/aaaa)

Veillez préciser :

SECTION 5 : RECOMMANDATIONS INITIALES

Veillez cocher les cases ci-dessous correspondant aux aspects où, à votre avis, des correctifs s'imposent afin de prévenir la répétition d'événements similaires :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Perfectionnement sur place | <input type="checkbox"/> Examen des effectifs de gestion de cas |
| <input type="checkbox"/> Modification de l'organisation matérielle | <input type="checkbox"/> Examen des effectifs de soutien |
| <input type="checkbox"/> Examen de la charge professionnelle selon l'acuité des besoins/des activités | <input type="checkbox"/> Examen du ratio gestionnaire de cas/client |
| <input type="checkbox"/> Orientation | <input type="checkbox"/> Examen des politiques et procédures |
| <input type="checkbox"/> Personnel à temps partiel | <input type="checkbox"/> Vérification de la charge de travail |
| <input type="checkbox"/> Normes professionnelles | <input type="checkbox"/> Examen des méthodes |

Équipement/technologie : précisez :

Autre (précisez) :

SECTION 6 : SIGNATURE DES EMPLOYÉES

Je demande / Nous demandons que les problèmes soulevés soient transmis au Comité syndical-patronal.

Signature :

N° de tél. :

Signature :	N° de tél. :
Signature :	N° de tél. :
Signature :	N° de tél. :
Date de soumission : (jj/mm/aaaa)	Heure :

SECTION 7 : COMMENTAIRES DE LA DIRECTION

Veillez fournir tout renseignement ou commentaire en réponse au présent rapport, et mentionner toute mesure prise pour corriger la situation, le cas échéant.

Signature de la direction : Date : (jj/mm/aaaa)

SECTION 8 : RÉOLUTION / RÉSULTAT

Veillez fournir des précisions au sujet de la résolution :

Joindre en annexe la lettre d'entente :

Date : (jj/mm/aaaa) :

Signatures :

LETTRE D'ENTENTE

MODIFIER AU BESOIN POUR REFLÉTER LE RÈGLEMENT LE PLUS RÉCENT DANS LE CADRE DE LA PRÉSENTE RONDE.

ENTRE :

LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DU CENTRE
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après appelée « le syndicat »)

OBJET : BLOCAGE DE POSTE

L'employeur continuera de rémunérer les employées à salaire bloqué suivantes à leur taux actuel jusqu'à ce que leur taux horaire corresponde à l'échelle salariale applicable :

Bennette Fernando
Ha Hua

Ces employées dont le salaire est bloqué recevront un paiement forfaitaire le 1^{er} avril de chaque année visée par la présente convention équivalant à 3 % de leur salaire annualisé, et ce, jusqu'à ce que leur poste ne soit plus bloqué.

FAIT à _____, en Ontario, ce _____ jour de _____ 2011.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Agente des relations de travail

LETTRE D'ENTENTE

À RENOUELER SEULEMENT POUR JANE ARMSTRONG

ENTRE :

LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DU CENTRE-EST
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après appelée « le syndicat »)

OBJET : SOINS DE SANTÉ COMPLÉMENTAIRES POUR LES RETRAITÉES

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les soins de santé et soins dentaires complémentaires (couverture individuelle) décrits dans la convention collective seront offerts aux mêmes conditions qu'auparavant aux employées retraitées énumérées ci-dessous qui souscrivaient au régime de retraite antérieur.
2. Ces avantages prendront fin à la date indiquée à droite du nom de la personne.

Nom	Échéance de la couverture
Armstrong, Jane	le 1 ^{er} janvier 2013

FAIT à _____, en Ontario, ce _____ jour de _____ 2011.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Agente des relations de travail

SUPPRIMER

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DU CENTRE-EST
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après appelée « le syndicat »)

OBJET : ~~ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL~~

~~Les parties ont convenu de se rencontrer au cours du premier trimestre de 2009 pour examiner l'état des éventuelles initiatives professionnelles/modifications de processus/demandes de la clientèle pouvant avoir une incidence sur les membres de l'unité de négociation en ce qui a trait à l'administration de l'Article 15 et en discuter.~~

RENOUVELER

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

**LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES
DE HAMILTON NIAGARA HALDIMAND BRANT**
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après appelée « le syndicat »)

**OBJET : HEURES DE TRAVAIL EXCÉDANT HUIT HEURES (C.-À-D. SEPT HEURES
EXCLUANT UNE PÉRIODE DE REPAS SANS SOLDE D'UNE HEURE)**

Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention collective, aucune employée effectuant un quart de travail de 7 heures à la date de ratification (ou employée permanente à temps partiel à la date de ratification) n'est tenue d'accomplir un quart de travail de plus de 7 heures. Cela n'empêche pas l'établissement de quarts de travail de plus de 7 heures (p. ex. des quarts de 10 heures) pour les nouvelles employées ou les employées qui souhaitent accomplir de tels quarts de travail. Dans ce cas, l'employeur rencontre le syndicat afin de discuter de questions liées aux quarts de plus de 7 heures, comme les droits en matière de congés de deuil, de congés annuels, de congés de maladie, etc., et s'entendre à ce sujet.

Les parties confirment également que pendant la durée de la présente convention collective, aucune employée dont le quart de travail à la date de ratification est uniquement du lundi au vendredi est tenue d'accomplir un quart de travail autre que celui du lundi au vendredi. Cela n'empêche pas l'établissement de quarts de travail autres que du lundi au vendredi pour d'autres employées.

Par ailleurs, les parties confirment que pendant la durée de la présente convention collective, aucune employée à la date de ratification qui est une employée à temps plein ou une employée permanente à temps partiel ne subira de modification de ses heures d'arrivée et de départ de plus de une (1) heure. Il est entendu que rien dans la présente lettre ne dispense l'employeur de son obligation de fournir l'avis de 45 jours civils prévu au par. 17.02 aux employées à temps plein et aux employées permanentes à temps partiel lorsqu'il décide de modifier les heures d'arrivée ou de départ de leurs quarts de travail.

FAIT à _____, en Ontario, ce _____ jour de _____ 2011.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Agente des relations de travail

RENOUVELER

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

**LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES
HAMILTON NIAGARA HALDIMAND BRANT**
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après appelée « le syndicat »)

OBJET : TRANSFERT DE CONGÉS DE MALADIE

Les parties confirment que, nonobstant les dispositions en matière de congés de maladie, d'invalidité de courte durée, d'indemnités hebdomadaires ou autres dispositions similaires des conventions collectives précédentes, elles conviennent qu'en date de la ratification de la nouvelle convention collective, les conditions suivantes s'appliquent sur une base ponctuelle seulement. Je confirme également notre entente selon laquelle il n'y aura aucun report ni remboursement de quelque nature ou type que ce soit de banques ou de crédits de congés de maladie ou de congés similaires cumulés ou exigibles en vertu d'une convention collective précédente, à moins d'une modification en ce sens prévue dans la nouvelle convention collective.

1. Tous les employés de l'unité de négociation, hormis ceux qui immédiatement avant la date de ratification de la nouvelle convention collective étaient visés par la convention collective précédente entre le CASC de Hamilton et le SEFPO, auront accès à une banque de congés de maladie aux fins du par. 20.01 de la convention collective, tel qu'il est énoncé ci-dessous.

Moins de 1 année de service continu – 1,5 jour par mois X nombre de mois de service continu complets (p. ex., plus de 6 et moins de 7 mois de service continu complets = 9 jours)

Plus de 1 année complète de service continu	18 jours
Plus de 2 années complètes de service continu	34 jours
Plus de 3 années complètes de service continu	51 jours
Plus de 4 années complètes de service continu	68 jours
Plus de 5 années complètes de service continu	85 jours
Plus de 6 années complètes de service continu	102 jours
Plus de 7 années complètes de service continu	120 jours

2. Les employés de l'unité de négociation qui immédiatement avant la date de ratification de la nouvelle convention collective étaient visés par la convention collective précédente entre le CASC de Hamilton et le SEFPO commenceront à accumuler des crédits de congés de maladie dans leur banque existante en vertu de l'Article 20 de la convention

collective précédente du CASC de Hamilton et de la SEFPO ou dans une banque de congés de maladie conformément au par. 1 ci-dessus, selon le montant le plus élevé.

3. La présente lettre d'entente ne s'applique pas aux employés embauchés après la date de ratification de la nouvelle convention collective, lesquels cumulent des crédits de congés de maladie à partir de la date d'embauche conformément aux dispositions de l'Article 20 de la nouvelle convention collective.

FAIT à _____, en Ontario, ce _____ jour de _____ 2011.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Agente des relations de travail

SUPPRIMER

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

**LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DE
HAMILTON NIAGARA HALDIMAND BRANT**
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après appelée « le syndicat »)

**OBJET : ~~CONGÉS DE LA VEILLE DE NOËL ET DE LA VEILLE DU JOUR DE L'AN DES
EMPLOYÉES DE LA DIRECTION DE NIAGARA DURANT L'EXERCICE 2008~~**

Colleen Inson
Agente des relations de travail
Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

Madame,

Par la présente, je confirme notre entente selon laquelle pour l'exercice 2008 seulement (soit du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009) et nonobstant le par. 15.01, les employées de la direction de Niagara ont droit à un congé payé la veille de Noël et la veille du Jour de l'an au lieu de recevoir deux (2) congés mobiles en vertu du par. 15.01.

Cordialement,

Sheila Jaggard

Sheila Jaggard
Directrice principale, ressources humaines

RENOUVELER

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DU NORD-EST
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci après appelée « le syndicat »)

OBJET : BANQUES DE CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE

L'employeur et le syndicat conviennent de ce qui suit :

- a) Une banque de crédits de congés de maladie équivalant à 21 heures entrant en vigueur le premier jour du mois après trois mois complets de service continu sera constituée pour chaque nouvelle employée permanente à plein temps travaillant pour l'employeur à la date de la présente convention et embauchée entre le 1^{er} avril 2009 et le 30 juin 2011.
- b) Pour avoir le droit d'utiliser leurs crédits de congés de maladie, les employées doivent avoir terminé leur période de probation.
- c) La liste des employées admissibles est jointe en annexe.

FAIT à _____, en Ontario, ce _____ jour de _____ 2011.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Agente des relations de travail

SUPPRIMER

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DU NORD-EST

(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

(ci-après appelée « le syndicat »)

OBJET : ~~PROBLÈMES DE CHARGE DE TRAVAIL~~

~~Les parties reconnaissent que les problèmes de charge de travail peuvent avoir une incidence sur l'état de santé de la clientèle et sur le taux de satisfaction du personnel, en plus d'entraîner des risques pour la clientèle. Elles souhaitent établir un processus faisant la juste part entre les besoins de la clientèle et les problèmes rencontrés par les employées en lien avec les normes professionnelles et les réalités organisationnelles du CASC. Par conséquent, pour la durée de la présente convention collective, les problèmes de charge de travail sont traités en tenant compte des points suivants :~~

- ~~1. Les problèmes de charge de travail découlent d'une succession de circonstances et non d'un incident isolé.~~
- ~~2. La méthode de règlement des problèmes de charge de travail doit s'appuyer sur des solutions réalistes lorsque les problèmes découlent d'une succession de circonstances.~~
- ~~3. Les employées et les superviseuses s'efforcent de régler les problèmes de charge de travail au sein de leurs équipes, programmes, domaines fonctionnels et groupes de travail, et ce, aussi rapidement que possible.~~
- ~~4. Une employée qui croit de façon raisonnable qu'il existe un problème de charge de travail doit en discuter avec sa superviseuse immédiate dès que possible. Les formulaires préparés par l'employeur ou par l'AIIO peuvent être utilisés pour aider à énoncer le problème.~~
- ~~5. Les circonstances survenant plus de six (6) mois avant que la question ne soit portée à l'attention de la superviseuse de l'employée ne sont pas examinées, et aucun lien entre les circonstances ne sera établi lorsqu'une période de plus de six (6) mois les sépare.~~
- ~~6. La superviseuse et l'employée discutent du problème, et celui-ci peut être mentionné de façon appropriée par la superviseuse dans le cadre de réunions de groupes de travail.~~

~~Les problèmes non réglés concernant la charge de travail sont acheminés au comité syndical-patronal.~~

RENOUVELER

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DE SIMCOE NORD MUSKOKA
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après appelée « le syndicat »)

OBJET : INDEMNITÉS DE JOUR FÉRIÉ (TP)

a) Les employées permanentes à temps partiel, embauchées avant le 30 septembre 2001, ont droit à des congés, qui leur sont payés à leur taux de rémunération ordinaire, conformément au par. 20.01, durant leur mois de travail si le congé payé fait partie de leurs jours de travail normaux. Si le jour férié payé tombe durant un jour de repos, les employées toucheront un pourcentage de leur rémunération en fonction de celui touché par les employés à temps plein occupant un poste équivalent.

b) Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux employées suivantes :

- Peggy Garland
- Lisa Goodfellow
- Sue Mott
- Jennifer Paradis

FAIT à _____, en Ontario, ce _____ jour de _____ 2011.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Agente des relations de travail

RENOUVELER

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DE SIMCOE NORD MUSKOKA
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après appelée « le syndicat »)

OBJET : AVANTAGES SOCIAUX (TP)

a) Les parties conviennent que les personnes qui étaient des employées à temps partiel avant le 30 septembre 2001 et qui recevaient des prestations ont le droit de continuer à recevoir ces prestations, y compris toute bonification, tant et aussi longtemps qu'elles demeurent des employées à temps partiel. Les personnes qui deviennent des employées à temps partiel après le 30 septembre 2001 recevront un pourcentage compensatoire pour l'ensemble des avantages sociaux, indemnités de jours fériés et congés de maladie. Lorsque l'employée ne cotise pas au régime de retraite, le montant du pourcentage de remplacement sera de treize pour cent (13 %). Lors que l'employée cotise au régime de retraite, le pourcentage de remplacement sera réduit d'un montant égal à la cotisation de l'employeur au régime de retraite. Lorsqu'une employée à temps partiel modifie son statut, elle renonce au droit de bénéficier de nouveau de ses anciens avantages.

b) Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux employées suivantes :

- Peggy Garland
- Lisa Goodfellow
- Sue Mott
- Jennifer Paradis

FAIT à _____, en Ontario, ce _____ jour de _____ 2011.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Agente des relations de travail

RENOUVELER

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DE SIMCOE NORD MUSKOKA
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après appelée « le syndicat »)

**OBJET : CLASSIFICATIONS DE COORDONNATRICE DU PLACEMENT ET DE
COORDONNATRICE DE LISTES D'ATTENTE**

a) Les employées exerçant les fonctions de coordonnatrice du placement ou de coordonnatrice de listes d'attente au bureau de Barrie et qui sont rémunérées conformément à la grille salariale des coordonnatrices des soins aux patients à la date précédant l'harmonisation de la grille salariale pour le CASC de SNM continuent d'être rémunérées conformément à la grille salariale harmonisée des coordonnatrices des soins aux patients, moins 0,50 \$ l'heure. Si cette employée est mutée vers un poste relevant d'une autre classification et réintègre ultérieurement un poste de coordonnatrice du placement ou de coordonnatrice de listes d'attente, le taux de rémunération correspond à celui indiqué dans la grille salariale pour une coordonnatrice du placement ou d'une coordonnatrice de listes d'attente. Toutes les employées nouvellement embauchées ou mutées à l'interne vers les classifications de coordonnatrice du placement ou de coordonnatrice de listes d'attente seront rémunérées aux taux indiqués dans la grille salariale pour les coordonnatrices du placement ou les coordonnatrices de listes d'attente.

b) Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux employés suivants :

- Teri Beck
- Patrice Fillion
- Kathleen St. Amant
- Cheryl Thurley
- Lily Greaves
- Ginette Belanger
- Patti Joslin

FAIT à _____, en Ontario, ce _____ jour de _____ 2011.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Agente des relations de travail

RENOUVELER

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DE SIMCOE NORD MUSKOKA
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après appelée « le syndicat »)

OBJET : BANQUES DE CONGÉS DE MALADIE DE L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO (AIIO)

- a) Lors de l'établissement de l'actuel régime de congés de maladie le 1^{er} novembre 1988, les crédits de congé de maladie cumulés de toutes les employées occupant un emploi à cette date ont été bloqués. Ces crédits ont été placés dans un compte, la « banque de congés de maladie de l'AIIO ». Cette banque peut être utilisée comme suit :
- i) pour compléter les congés de maladie actuels;
 - ii) pour compenser une employée en espèces, conformément à l'alinéa 20.05 b).
- b) Toutes les employées admissibles recevront une compensation en espèces correspondant à cinquante pour cent (50 %) de leurs crédits en banque à la cessation d'emploi, et ce, jusqu'à concurrence de cent-trente (130) jours, selon la formule suivante :
- i) Cinq années de service équivalentes à temps plein (9 100 heures) 50 % x banque x salaire au moment de la cessation d'emploi;
 - ii) Moins de cinq (5) années équivalentes à temps plein 9 100 x 50 % x banque x salaire au moment de la cessation d'emploi.
- L'accumulation de crédits de congé de maladie conformément à l'alinéa 20.02 a) commencera le 1^{er} novembre 1988 ou à la date d'embauche, la dernière de ces deux dates étant retenue.
- c) Les employées qui passent du statut d'employée à temps partiel ou occasionnelle pourront choisir de recevoir une compensation en espèces tel qu'il est énoncé en b) ci-dessus.
- d) Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux employées suivantes :

Joan Boughton
Marian Facciolo
Lois Fenton-Leber
Sue Mott
Kay Pollock
Joyce Thornton

FAIT à _____, en Ontario, ce _____ jour de _____ 2011.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Agente des relations de travail

RENOUVELER

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

LE CENTRE D'ACCÈS DE SOINS COMMUNAUTAIRES DE SIMCOE NORD MUSKOKA
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après appelée « le syndicat »)

OBJET : DROIT À UN CONGÉ ANNUEL

Les parties conviennent que lorsque le droit à un congé annuel est supérieur, le cas échéant, à ce qui est prévu à la convention collective, les postes des employées concernées seront bloqués.

FAIT à _____, en Ontario, ce _____ jour de _____ 2011.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Agente des relations de travail

SUPPRIMER

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DE SIMCOE NORD MUSKOKA
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après appelée « le syndicat »)

OBJET : CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE

Il est entendu qu'une personne employée à temps plein à la date de ratification de la première convention collective et qui n'a aucun crédit de congé de maladie, n'ayant pas cumulé de crédits dans le cadre de son régime de congés de maladie, bénéficie de crédits de congé de maladie de neuf (9) jours par année de service, jusqu'à un maximum de cent-dix (110) jours, montant duquel est déduit le nombre de congés de maladie pris depuis le 1^{er} juillet 2007 ou le 29 novembre 2007, selon le cas.

NOUVEAU

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DU NORD-OUEST
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après appelée « le syndicat »)

OBJET : EMPLOYÉES EN DISPONIBILITÉ

Les parties conviennent de négocier les problèmes d'horaire découlant du recours à des mises en disponibilité afin de mettre en œuvre la disposition mentionnée plus haut.

FAIT à _____, en Ontario, ce _____ jour de _____ 2011.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Agente des relations de travail

SUPPRIMER

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE :

~~LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DE WATERLOO WELLINGTON~~
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

~~L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO~~
(ci-après appelée « le syndicat »)

~~OBJET : COORDONNATRICE DES SOINS DE LONGUE DURÉE – TÂCHES ET
RESPONSABILITÉS~~

~~L'employeur rencontre le syndicat au moins trente (30) jours avant la mise en œuvre de changements visant les principales responsabilités de la coordonnatrice des soins de longue durée afin de discuter d'éventuels problèmes liés à la mise en œuvre.~~

SUPPRIMER

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

LE CENTRE D'ACCÈS AUX SOINS COMMUNAUTAIRES DE WATERLOO WELLINGTON

(ci-après appelé « l'employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

(ci-après appelée « le syndicat »)

OBJET : ~~HARMONISATION DES CONGÉS ANNUELS DE WELLINGTON~~

~~À compter de la date de ratification, l'année d'acquisition des congés est du 1^{er} janvier au 31 décembre pour l'ensemble des membres de l'unité de négociation. Les soldes de congés actuellement en banque sont conservés et le droit au reste de l'ancienne année d'acquisition des congés de Wellington est reporté et accessible durant l'année d'acquisition des congés actuelle.~~

~~Les postes des employées recevant actuellement des avantages supérieurs à ce qui est prévu à la convention collective demeurent bloqués jusqu'à ce que leurs années de service en vertu de la convention collective leur confèrent le droit à un niveau de congés annuels accru.~~

~~Durant cette période de transition, les employées de Wellington ont le droit de reporter un maximum de dix (10) jours de congés annuels à l'année d'acquisition des congés de 2009 à prendre avec l'approbation de l'employeur.~~

~~Par la suite, les modalités de la présente convention collective s'appliquent tel qu'il a été convenu.~~

QUESTIONS PARTICULIÈRES (CASC DU CENTRE-EST)

Modifiez le libellé actuel en insérant le paragraphe suivant :

- 2.02 d) Les employées temporaires ne sont pas admissibles aux avantages collectifs aux termes des articles 19 et 20 avant d'avoir travaillé pendant trois (3) mois complets.

Annexe « A » – Grille salariale

Supprimez les points 1, 2, 3 étant donné qu'ils concernent spécifiquement les modalités de la dernière convention collective.

Responsable des cas/éducatrice/facilitatrice/coordonnatrice du placement

1. ~~Harmoniser la grille salariale à compter du 1^{er} avril 2007.~~
- a) ~~Les personnes passent du taux actuel au taux supérieur suivant sur la grille salariale harmonisée.~~
- (b) ~~Les personnes faisant l'objet d'un ajustement harmonisé bénéficient d'une somme rétroactive sur le salaire.~~
2. ~~Paiement forfaitaire de 160 \$ par mois pour toutes les employées à temps plein et de 80 \$ par mois pour toutes les employées à temps partiel et occasionnelles pour la période allant du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008.~~
3. ~~Ajustement économique de 3,0 % à compter du 1^{er} avril 2008; de 3,0 % à compter du 1^{er} avril 2009; de 3,0 % à compter du 1^{er} avril 2010.~~

Échelon	1^{er} avril 2010	1^{er} avril 2013
Début	33,10 \$	34,01 \$
1 an	34,51 \$	35,46 \$
2 ans	35,70 \$	36,68 \$
3 ans	37,00 \$	38,02 \$
4 ans	38,30 \$	39,35 \$
5 ans	40,31 \$	41,42 \$
25 ans	41,00 \$	42,13 \$

Chaque employée permanente à temps plein passe de son échelon actuel à l'échelon suivant indiqué dans la grille salariale, douze (12) mois après avoir gravi le plus récent échelon à la date de sa notation. Si une employée permanente à temps plein s'absente sans solde pendant plus de trente (30) jours civils consécutifs au cours d'une période de douze (12) mois, la date de la notation de l'employée sera prolongée en fonction du nombre de jours d'absence dépassant les trente (30) jours civils consécutifs.

Chaque employée permanente à temps partiel ou occasionnelle passe de son échelon actuel à l'échelon suivant de la grille salariale après avoir obtenu un crédit d'une année de service, calculé conformément aux dispositions du par. 19.01.

Une employée permanente à temps partiel ou occasionnelle qui devient une employée permanente à temps plein en gardant le même poste conserve son échelon sur la grille salariale. Une employée permanente à temps plein qui devient une employée permanente à

temps partiel ou occasionnelle en gardant le même poste conserve son échelon sur la grille salariale à temps partiel. De plus, une employée qui change ainsi de statut est créditée du service cumulé depuis la date de son dernier avancement.

Une employée occasionnelle qui devient une employée permanente à temps plein ou à temps plein permanente ou vice versa en gardant le même poste conserve le même échelon sur la grille salariale. De plus, une employée occasionnelle qui est ainsi mutée sera créditée du service cumulé depuis la date de son dernier avancement.

QUESTIONS PARTICULIÈRES (CASC DU SUD-EST)

Modifier comme suit :

16.01 Invalidité de courte durée

Dans la présente section, le terme « mois » désigne un mois civil. Toutes les employées permanentes à temps plein qui s'absentent du travail en raison d'une maladie sont admissibles à un congé de maladie rémunéré pendant un maximum de quinze (15) semaines. Ces employées recevront soit leur salaire complet ou les deux-tiers ($\frac{2}{3}$) de leur salaire, conformément à ce qui est prévu pour les périodes de prestations suivantes :

~~Les employées à temps partiel du CASC de Kingston, Frontenac, Lennox & Addington participant au régime de prestation d'invalidité de courte durée au 1^{er} octobre maintiennent leurs droits acquis en matière de prestations d'invalidité de courte durée. Leur droit est calculé au prorata en fonction de l'équivalent temps plein (ÉTP) du poste occupé à la date de ratification. Il est entendu que ces employées n'ont pas le droit de continuer à participer au régime de prestation d'invalidité de courte durée si elles sont mutées à un autre bureau en dehors de l'ancienne région géographique du CASC de Kingston, Frontenac, Lennox & Addington. Il est de plus entendu aux fins du présent article que le service est basé sur le nombre d'heures travaillées conformément à l'alinéa 12.01 b).~~

De plus, les ÉTP sont calculés en fonction du nombre d'heures travaillées par chaque employée pendant les deux périodes de paie complètes précédant la date de ratification par les deux parties.

Les employées à temps plein comptant moins de 3 mois de service ont droit à 1,5 jour de congé de maladie, rémunéré aux $\frac{2}{3}$ de leur salaire, pour chaque mois de service (maximum de 4,5 jours).

<u>Durée de service</u>	<u>Période rémunérée à 100 %</u>	<u>Période rémunérée aux $\frac{2}{3}$</u>
3 mois, mais moins d'un 1 an	Aucune	15 semaines
1 an, mais moins de 2 ans	2 semaines	13 semaines
2 ans, mais moins de 3 ans	3 semaines	12 semaines
3 ans, mais moins de 4 ans	4 semaines	11 semaines
4 ans, mais moins de 5 ans	5 semaines	10 semaines
5 ans, mais moins de 6 ans	6 semaines	9 semaines
6 ans, mais moins de 7 ans	7 semaines	8 semaines
7 ans, mais moins de 8 ans	8 semaines	7 semaines
8 ans, mais moins de 9 ans	9 semaines	6 semaines
9 ans, mais moins de 10 ans	10 semaines	5 semaines
10 ans, mais moins de 11 ans	11 semaines	4 semaines
11 ans, mais moins de 12 ans	12 semaines	3 semaines
12 ans, mais moins de 13 ans	13 semaines	2 semaines
13 ans, mais moins de 14 ans	14 semaines	1 semaine
14 ans ou plus	15 semaines	Aucune

16.06 Si une employée commence à toucher des prestations de maladie au cours d'une (1) année civile et continue d'en toucher après la transition à l'année civile suivante, l'employée doit retourner au travail et travailler à plein temps pendant trois (3) semaines d'affilée pour avoir droit aux prestations de la nouvelle année

~~civile. En ce qui concerne les employées à temps partiel du CASC de Kingston, Frontenac, Lennox & Addington qui ont pu continuer d'avoir accès aux prestations d'invalidité de courte durée conformément au par. 16.01, toutes les durées de service indiquées se basent sur une équivalence à temps plein.~~

- 16.09 Les employées à temps plein et les employées à temps partiel du CASC de Kingston, Frontenac, Lennox & Addington mentionnées au par. 16.01 ont le droit de demander des prestations d'invalidité de courte durée pour le temps perdu pour cause de 1) maladie, 2) blessure, ou 3) exposition à une maladie transmissible donnant lieu à la mise en quarantaine de l'employée par le médecin hygiéniste, dans la limite de leurs crédits d'indemnités de maladie, sauf si une décision est rendue en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.
- 16.11 Une employée, y compris les employées à temps partiel du CASC de Kingston, Frontenac, Lennox & Addington mentionnées au par. 16.01, qui s'absente pour cause de maladie durant des jours fériés payés observés par l'employeur, est rémunérée au taux applicable à ce moment-là, à condition que les prestations de maladie soient versées et à condition que l'employée ait droit à ce congé férié payé en vertu du par. 15.10.

ARTICLE 21 – AVANTAGES SOCIAUX

~~Les employées à temps partiel du CASC de Kingston, Frontenac, Lennox & Addington actuellement inscrites au régime d'assurance maladie complémentaire, de soins dentaires et d'invalidité de courte durée au 1^{er} octobre 2008 peuvent choisir de conserver ces avantages ou de les échanger contre un pourcentage. Une employée à temps partiel du CASC de Kingston, Frontenac, Lennox & Addington qui choisit de conserver les avantages mentionnés plus haut paiera vingt pour cent (20 %) du coût des primes applicables. Toutes les autres employées à temps partiel recevront le pourcentage applicable en remplacement des avantages conformément au par. 21.09.~~

- 21.08 b) Les taux horaires de salaire payables à une employée permanente ou occasionnelle à temps partiel comprennent une rémunération correspondant à l'ensemble des avantages sociaux payés aux employées à temps plein, sauf ceux spécifiquement accordés aux employées à temps partiel dans la présente convention collective. Il est entendu et convenu que les indemnités de jour férié sont incluses dans le pourcentage compensatoire des avantages sociaux. Il est également entendu et convenu que la retraite est incluse dans le pourcentage compensatoire pour les avantages sociaux. Nonobstant ce qui précède, toutes les employées à temps partiel peuvent, si elles le souhaitent, participer au régime de retraite de l'employeur lorsqu'elles y sont admissibles, sous réserve des conditions du régime. Le pourcentage compensatoire pour les avantages sociaux des employées à temps partiel qui cotisent au régime de retraite est de neuf pour cent (9 %).

Il est entendu et convenu que le taux horaire des employées à temps partiel (ou le taux horaire de base) prévu dans la présente convention n'inclut pas le 9 % ou, selon le cas, le 13 % supplémentaire payé en compensation des avantages sociaux. Par conséquent, le supplément compensatoire de 9 % ou de 13 %, selon le cas, n'est pas inclus aux fins du calcul des primes ou des paiements des heures supplémentaires.

~~Note : Dans les trente (30) jours suivant la ratification, les employées à temps partiel du CASC de Kingston, Frontenac, Lennox & Addington participant au régime d'avantages sociaux au 1^{er} octobre choisiront de conserver le régime d'avantages sociaux auquel elles cotisent actuellement (à l'exclusion de l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, de l'assurance vie collective et de l'assurance invalidité de longue durée) ou un pourcentage compensatoire pour les avantages sociaux tel qu'il indiqué ci-dessus. Toutes les autres employées à temps partiel recevront le pourcentage applicable en compensation des avantages sociaux.~~