

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'HÔPITAL MONTFORT
(ci-après appelé l' « Hôpital »)

et

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

Expiration : le 31 mars 2014

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE A – RECONNAISSANCE.....	5
ARTICLE B – DROITS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE C – REPRÉSENTATION DE L’ASSOCIATION.....	6
C-1 Représentants syndicaux locaux.....	6
C-2 Comité de négociation.....	6
C-3 Comité de griefs.....	6
C-4 Comité Hôpital-Association.....	7
C-5 Mutation d’un représentant syndical.....	7
C-6 Orientation générale.....	7
ARTICLE D – CONGÉ AUTORISÉ – AFFAIRES DE L’ASSOCIATION (SECTION LOCALE)..	7
D-1 Libération syndicale.....	7
D-2 Libération syndicale de la Présidente.....	8
ARTICLE E – HEURES DE TRAVAIL ET HORAIRES.....	8
E-1 L’Hôpital convient :.....	8
E-2 Horaire de la période des Fêtes.....	10
E-3 Établissement des horaires des infirmières à temps partiel.....	10
E-4 Octroi du temps supplémentaire.....	12
E-5 Fin de semaine supplémentaire.....	13
E-6 Définition – fin de semaine.....	13
E-7 Quart de travail inférieur à 7.5 heures.....	13
E-8 Rotation de quarts de travail	13
E-9 Définition – semaine de travail.....	14
E-10 Réaffectation.....	14
ARTICLE F – JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	14
F- 1 Liste des jours fériés.....	14
F-2 Congés compensatoires.....	15
ARTICLE G – CONGÉ ANNUEL.....	15
G-1 Période de référence.....	15
G-2 Prise de congé annuel.....	15
G-3 Congé annuel et fin de semaine de congé.....	16
G-4 Choix des congés annuels.....	16
G-5 Congé annuel ponctuel.....	17
G-6 Paiement du congé annuel.....	17
ARTICLE H – GÉNÉRALITÉS.....	17
H-1 Liste d’ancienneté – mise à jour.....	17
H-2 Signalement d’une absence.....	17
H-3 Vestiaire.....	17
H-4 Tableau d’affichage.....	18
H-5 Autorisation aux fins d’affichage.....	18
H-6 Convention collective locale – publication et langue française.....	18
H-7 L’infirmière de garde.....	18
H-8 Liste pour l’Association.....	18

H-9 Dossier de l'infirmière – mise à jour.....	18
H-10 Liste des postes vacants.....	19
ARTICLE I – POLITIQUES DE PAIE.....	19
I-1 Période de paie.....	19
I-2 Bordereau de paie.....	19
I-3 Erreur sur la paie.....	19
I-4 Changement de coordonnées.....	19
ARTICLE J – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	19
J-1 Quota.....	19
ARTICLE K – TRAVAIL CONVENABLE.....	19
K-1 Liste d'infirmières victimes d'un accident du travail.....	19
K-2 Retour au travail.....	20
K-3 Formulaire 7.....	20
K-4 Effets personnels – dommages.....	20
K-5 Programme de travail modifié.....	20
ARTICLE L – VIOLENCE AU TRAVAIL.....	20
L-1 Responsabilités et obligations.....	20
L-2 Comité de santé et sécurité au travail.....	21
L-3 Avis au syndicat.....	21
L-4 Dommages personnels – coûts.....	21
ARTICLE M – SERVICE DE DISPONIBILITÉ – APPELS TÉLÉPHONIQUES.....	21
M-2 Service de disponibilité.....	22
PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LES DISPOSITIONS LOCALE.....	23
LETTRÉ D'ENTENTE # 1.....	24
OBJET : Partage d'emploi.....	24
LETTRÉ D'ENTENTE #2.....	27
OBJET : Auto-cédule.....	27
LETTRÉ D'ENTENTE #3.....	28
OBJET: Article 13.04 – "Week-end Worker(s)".....	28
LETTRÉ D'ENTENTE #4.....	30
OBJET: Erreur dans l'assignation de quarts des infirmières à temps partiel.....	30
LETTRÉ D'ENTENTE #5.....	32
OBJET : Stationnement.....	32
LETTRÉ D'ENTENTE #6.....	33
OBJET : Statut temps partiel régulier détenant un TP1 et TP2.....	33
LETTRÉ D'ENTENTE #7.....	35
OBJET : Clarification lettre d'entente #6 TP1 et TP2.....	35
LETTRÉ D'ENTENTE #8.....	36
OBJET : Article E1 b) – Fin de semaine.....	36
LETTRÉ D'ENTENTE #9.....	37
OBJET : Horaire 2 jours / 2 nuits / 5 journées de congés.....	37
LETTRÉ D'ENTENTE #10.....	39
OBJET : Assurances collectives Infirmière à temps partiel.....	39
LETTRÉ D'ENTENTE #11.....	40
OBJET : Article E-10 – convention collective locale.....	40

LETTRÉ D'ENTENTE.....	42
Entente individuelle pour circonstances particulières.....	42
LETTRÉ D'ENTENTE.....	42
Avis aux candidates non choisies.....	42
LETTRÉ D'ENTENTE.....	42
Article 17.01 (h) i) - Avantages sociaux aux infirmières retraitées âgées de moins de soixante-cinq ans.....	42
DISPOSITIONS RELATIVES À LA DÉCISION ARBITRALE DU 23 OCTOBRE 1981.....	43
ANNEXE 4.....	44
MODIFICATION DES AVANTAGES EN VERTU DE LA DÉCISION D'ARBITRAGE DATÉE DU 23 OCTOBRE 1981 (temps plein).....	44
ANNEXE 4.....	45
MODIFICATION DES AVANTAGES EN VERTU DE LA DÉCISION D'ARBITRAGE DATÉE DU 23 OCTOBRE 1981 (temps partiel).....	45
ANNEXE 3.....	46
ÉCHELLES SALARIALES.....	46
ANNEXE 2.....	49
MONTANT FORFAITAIRE.....	49

ANNEXE 5

ANNEXE DES DISPOSITIONS LOCALES

entre

L'HÔPITAL MONTFORT
(ci-après appelé l' « Hôpital »)

et

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

ARTICLE A - RECONNAISSANCE

A-1 L'Hôpital reconnaît l'Association comme étant accréditée par la Commission des relations du travail de l'Ontario en vertu du certificat du 20 octobre 1970 la désignant agent de négociation de toutes les infirmières autorisées et diplômées employées par l'Hôpital Montfort d'Ottawa, qui s'occupent de soins infirmiers et d'enseignement, sauf les surveillantes et les cadres

ARTICLE B - DROITS DE LA DIRECTION

B-1 L'Association reconnaît que l'administration de l'Hôpital et la direction des employés sont du ressort exclusif de l'employeur et demeurent de son seul ressort, sous réserve de restrictions spécifiques expressément prévues dans la convention ou par la Loi.

Sans restreindre la portée de ce qui précède, l'Association reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur :

- a) De maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) D'embaucher, affecter, mettre à la retraite, renvoyer, diriger, promouvoir, rétrograder, classer, muter, mettre à pied, rappeler et suspendre les infirmières ou imposer toute autre sanction à celles-ci, étant entendu qu'une réclamation pour un renvoi ou une sanction sans motif valable peut faire l'objet d'un grief et être traité comme il est prévu ci-après;
- c) De déterminer, afin d'assurer un fonctionnement efficace et un service de la plus haute qualité, l'évaluation et le classement des tâches, les heures de travail, les affectations de tâches, les méthodes de travail et les effectifs de travail de n'importe quel service;

- d) De déterminer le nombre d'infirmières requises, les services à assurer ainsi que les méthodes, les modalités et le matériel à utiliser relativement à ces services;
- e) D'établir, appliquer et modifier de temps à autre des politiques et procédures à observer par les infirmières, étant entendu que ces politiques et procédures doivent cadrer avec les dispositions de la convention.

L'employeur doit informer par écrit l'Association de tous changements apportés aux politiques et procédures avant la mise en application des changements.

ARTICLE C – REPRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION

C-1 Représentants syndicaux locaux

Chaque service de soins doit être représenté comme suit :

<u>Représentantes</u>	<u>Services (à titre indicatif)</u>
1	Programme de santé mentale
1	Centre familial des naissances
1	Bloc opératoire/UIA/Salle de réveil/Pré-admission
1	Chirurgie 3C/5C
1	4CR, 4C médecine
1	4A
1	6C médecine
1	Service d'urgence
1	Soins intensifs / CDJ
1	Équipe de remplacement
	Pratique professionnelle
	Gestion des départs
	Soins ambulatoires
	Cliniques satellites

Il est entendu qu'advenant toute réorganisation au niveau des services, le nombre total de représentantes sera maintenu à dix (10). Dans ce cas, la répartition des représentantes sera déterminée par l'Association.

C-2 Comité de négociation

Il doit y avoir un Comité de négociation auquel peuvent participer au plus quatre (4) représentantes de l'Association en plus d'une cinquième représentante qui agira à titre d'observatrice. L'Association assumera les frais de la cinquième représentante du Comité. Advenant l'absence de la cinquième représentante, cela n'entravera pas le déroulement des négociations.

C-3 Comité de griefs

Il doit y avoir un Comité de grief auquel peuvent participer au plus trois (3) représentantes.

C-4 Comité Association-Hôpital

Il doit y avoir un Comité de relation Association-Hôpital composé d'un maximum de (4) représentantes de l'Association et d'un maximum de quatre (4) de l'Hôpital.

C-5 Mutation d'un représentant syndical

Si une représentante syndicale est mutée d'un secteur à un autre au sein de l'unité de négociation, l'Hôpital continue de la reconnaître comme représentante du secteur d'où elle a été mutée durant un autre mois afin de lui permettre de terminer les procédures de règlement de grief à l'égard d'un grief dont elle serait saisie au moment de sa mutation.

C-6 Orientation générale

L'Hôpital doit prévoir avec le président de la section locale de l'Association ou son délégué, une période d'au moins quinze (15) minutes dans le cadre de l'orientation des infirmières aux soins infirmiers pour permettre une entrevue avec les infirmières nouvellement embauchées tel que spécifié à la clause 5.06. Lorsque le nombre d'infirmières correspond à plus de cinq (5) infirmières présentes, la période allouée sera jusqu'à trente (30) minutes. Il est entendu que cette entrevue a lieu avant l'affectation de celles-ci à leur poste.

L'Hôpital donne un avis de quinze (15) jours de la date de l'orientation. Le temps de libération ne sera pas pendant la période de repos ou repas. L'Hôpital avise le président de la section locale ou son délégué, dès que possible et au plus tard le vendredi après-midi avant la date prévue de l'orientation, s'il y aura des infirmières à l'orientation générale. En plus, l'Hôpital fournira à l'avance une liste des nouveaux membres à être initiés indiquant leur nom, prénom et numéro d'employé.

Si le ou la Président(e) n'a pu être présent(e) à la séance d'orientation, il ou elle pourra rencontrer le(s) nouvel(aux) employé(s) ultérieurement sur le temps du syndicat et de l'employé.

ARTICLE D – CONGÉ AUTORISÉ – AFFAIRES DE L'ASSOCIATION (SECTION LOCALE)

D-1 Libération syndicale

Sur demande écrite, les congés pour affaires de l'Association, peuvent être autorisés sous réserve des dispositions suivantes :

- a) Donner un préavis d'au moins deux (2) semaines. L'Hôpital ne peut refuser sans motif raisonnable. Un avis moindre est possible si les parties s'entendent ou lors de circonstances exceptionnelles incontournables.
- b) De tels congés seront pour toutes activités syndicales nécessaires au bon fonctionnement de l'unité syndicale.

- c) Le nombre total de jours dans une année civile pour de tels congés ne doit pas excéder 125 jours pour toutes les infirmières.
- d) Une infirmière élue au poste de présidente, a le droit aux libérations syndicales nécessaires pour assumer de telles fonctions dans la mesure où elle fournit un délai raisonnable et que les besoins opérationnels de son service ne sont pas affectés par une telle libération.

D-2 Libération syndicale de la Présidente

La présidente de la section locale sera libérée, sans perte de salaire, jusqu'à quarante-deux (42) jours de 7.5 heures, par année financière. Cette libération est prévue aux fins d'affaires visant un intérêt mutuel pour le syndicat et l'employeur, incluant les dossiers disciplinaires et d'accommodement. Il est entendu qu'une telle libération fait l'objet d'un préavis raisonnable et après entente conjointe quant à la date.

Les affaires syndicales régulières sont exclues de ce type de libération tel que l'arbitrage, les congrès syndicaux et les auditions au tribunal du travail.

ARTICLE E – HEURES DE TRAVAIL ET HORAIRES

E-1 L'Hôpital convient :

a) Heures régulières

L'horaire de travail pour l'infirmière à temps complet sera de soixante-quinze (75) heures par période de paye et en respect de l'article 13.01 c) de la convention collective centrale.

b) Fin de semaine

De façon habituelle, d'accorder une (1) fin de semaine de congé sur deux (2). Cependant l'infirmière n'aura pas plus de deux (2) fins de semaine consécutives de travail dans son horaire de travail régulier durant la période des fêtes (du 15 décembre au 5 janvier) et la période estivale (du 1 juin au mardi suivant la fête du Travail).

Sauf à la demande expresse de l'infirmière, elle peut travailler deux (2) fins de semaine consécutives par mois. Il est entendu que l'employeur pourra autoriser une telle demande si les besoins opérationnels le permettent et, le cas échéant, le syndicat reçoit une copie de la demande écrite de l'infirmière.

Sauf à la demande expresse de l'infirmière, elle peut travailler quatre (4) samedis ou quatre (4) dimanches par mois. Il est entendu que l'employeur pourra autoriser une telle demande si les besoins opérationnels le permettent et, le cas échéant, le syndicat reçoit une copie de la demande écrite de l'infirmière.

c) **Congés hebdomadaires**

D'accorder quatre (4) jours de congé par période de deux (2) semaines et s'efforcera d'accorder, à la demande de l'infirmière deux (2) jours consécutifs autre que la fin de semaine. L'Hôpital s'efforcera de donner les mêmes jours de congés à l'infirmière sous réserve d'assurer les besoins du service.

d) **7 quarts de travail consécutifs**

D'accorder un congé de deux (2) jours consécutifs après un service d'au plus sept (7) quarts consécutifs, et ce, à la demande de l'infirmière.

e) **Affichage d'horaire et échange de jour de congé**

L'employeur s'efforce d'afficher les horaires des quarts de travail quatre (4) semaines avant la période visée par l'horaire. Les demandes d'échanges de jours de congé particuliers doivent être présentées par écrit au supérieur immédiat ou son délégué une semaine avant le changement

Les parties conviennent qu'aux fins d'application des dispositions prévues l'article E1, les horaires de travail comporteront une période de six (6) semaines consécutives.

f) **Période de repos**

Qu'il doit y avoir une période de repos d'au moins seize (16) heures entre les quarts lorsqu'une infirmière passe d'un quart de travail de jour, soir ou nuit à un autre quart. Lorsque ce minimum de seize (16) heures n'est pas respecté, l'infirmière touche une prime en vertu de la clause 14.03 pour le nombre d'heures dont l'intervalle de seize (16) heures est écourté sauf si cela survient à la suite d'un changement d'horaire entre les infirmières concernées.

Il est entendu que s'il n'y a pas seize (16) heures entre les quarts de travail (jour à jour, soir à soir, nuit à nuit), plus de deux (2) fois à l'intérieur d'une même semaine de calendrier (du dimanche au samedi), l'infirmière touche une prime en vertu de la clause 14.03 pour le nombre d'heures dont l'intervalle de seize (16) heures est écourté sauf si cela survient à la suite d'un changement d'horaire entre les infirmières concernées.

g) **Fin de semaine et congé férié**

Que lorsqu'une infirmière doit travailler une fin de semaine qui suit ou précède un jour férié l'Hôpital doit modifier son horaire de façon à ce qu'elle travaille également la journée fériée qui précède et/ou qui suit respectivement la fin de semaine en question.

h) **Temps compensatoire – temps supplémentaire**

Que le temps compensatoire au lieu d'un paiement du temps supplémentaire doit se prendre avant le 31 mars à un temps mutuellement convenu entre le supérieur immédiat ou sa remplaçante et l'infirmière. Après cette période, tout congé compensatoire non utilisé sera payé à l'infirmière le 31 mars de chaque année.

i) **Primes**

Aux fins d'application de l'article 14.10, les parties locales conviennent que la prime de :

soir s'applique aux heures travaillées entre 15h30 et 23h30 ;
nuit s'applique aux heures travaillées entre 23h30 et 7h30.

j) **Échange de jour de congé**

Toute demande de changement à l'horaire ou de demande de congé doit être présentée par écrit et autorisée par le supérieur immédiat ou son délégué au moins une (1) semaine avant ledit congé, à moins de circonstances exceptionnelles.

E-2 Horaire de la période des Fêtes

- a) Le règlement concernant les horaires peut être modifié entre le 15 décembre et le 5 janvier.
- b) L'Hôpital prévoit à l'horaire au moins six (6) jours consécutifs de congé à Noël ou au jour de l'An. Il est entendu que les infirmières peuvent renoncer individuellement à cette disposition par écrit.
- c) Les jours de congé à Noël comprennent la veille de Noël, Noël et le lendemain de Noël. Les jours de congé au Jour de l'An comprennent la veille du Jour de l'An, le Jour de l'An et le 2 janvier.
- d) L'Hôpital convient d'afficher l'horaire des quarts de travail et des jours de congé pour la période des Fêtes au plus tard le 13 novembre de chaque année.
- e) L'infirmière ne sera pas tenue de travailler plus de six (6) jours consécutifs.
- f) Considérant que pendant cette période les infirmières peuvent bénéficier de congés fériés, l'employeur pourra considérer une demande de congé annuel.

E-3 Établissement des horaires des infirmières à temps partiel

Chaque service possède un horaire de travail pour l'ensemble de ses infirmières. Toutefois, les infirmières de l'équipe de remplacement se retrouvent sur un seul horaire affiché au secteur de la dotation.

a) **Infirmières à temps partiel régulier**

Une infirmière à temps partiel régulier est une infirmière qui est disponible aux conditions suivantes:

- i) Elle accepte de travailler un nombre déterminé de quarts suivants les exigences du poste affiché, pouvant aller d'un (1) quart au minimum à neuf (9) quarts au maximum par période de paie.
- ii) Les infirmières à temps partiel doivent remettre leur disponibilité au 30 avril pour la période du 1 juin au 31 août et acceptent de travailler un certain nombre de jours durant cette période selon ce qui suit :

Entre le 1^{er} juin et le 31 août :

TP (.2) =	2 jours additionnels par période de paie
TP (.3) =	2 jours additionnels par période de paie
TP (.4) =	2 jours additionnels par période de paie
TP (.5) =	2 jours additionnels par période de paie
TP (.6) =	2 jours additionnels par période de paie
TP (.7) =	1 journée additionnelle par période de paie

Cette disposition ne peut s'appliquer qu'aux infirmières visées par la lettre d'entente # 6.

- iii) Entre le 6 janvier et le 31 mars, les infirmières à temps partiel doivent accepter de se rendre disponibles un minimum de quatre (4) jours additionnels.
- iv) Elle accepte de travailler les fins de semaine selon les termes de la clause E-1 b).
- v) Elle accepte de travailler six (6) jours consécutifs suivis de six (6) journées de congé consécutives pendant la période des Fêtes, soit entre le 15 décembre et le 5 janvier, et deux de ces jours sont Noël et le lendemain de Noël ou le jour de l'An et le 2 janvier.
- vi) Une infirmière à temps partiel régulier passera à la catégorie d'infirmière occasionnelle si elle ne remplit pas ces conditions sans motif valable.

b) **Infirmières occasionnelles**

- i) L'infirmière occasionnelle informe l'Hôpital, par écrit, par période de six (6) semaines, de sa disponibilité.
- ii) Si des circonstances diverses l'obligent à modifier la disponibilité exprimée ci-dessus, l'infirmière occasionnelle en informera l'Hôpital le plus tôt possible.

c) **Vacances temporaires**

- i) À l'élaboration de l'horaire de travail, les vacances temporaires de moins de soixante (60) jours non comblées sont réparties en quarts additionnels selon les besoins du service et distribuées selon les modalités qui suivent :

En premier lieu :

L'Hôpital distribue équitablement les quarts de travail additionnels parmi les infirmières à temps partiel régulier, les TP1 et les TP2 du service en respectant leur disponibilité écrite.

En deuxième lieu :

Une fois l'horaire de travail affiché, l'Hôpital attribue, par ordre d'ancienneté, les quarts de travail additionnels en respectant la disponibilité écrite des infirmières qualifiées non assignées à l'horaire de travail, d'abord parmi les infirmières à temps partiel régulier, les TP1, les TP2 et les infirmières occasionnelles avant d'être offert aux infirmières en partage d'emploi (lettre d'entente #1).

- ii) Au moment de la dotation de vacances temporaires de plus de soixante (60) jours, l'Hôpital peut offrir, par ancienneté, aux infirmières à temps complet qualifiées du service, la possibilité d'obtenir un horaire régulier dont les quarts de travail sont différents. À défaut, le poste est alors attribué aux infirmières qualifiées à temps partiel régulier, TP1 et TP2 selon l'ordre d'ancienneté.

E-4 **Octroi du temps supplémentaire**

Le temps supplémentaire doit être autorisé préalablement par le supérieur immédiat ou sa remplaçante. Aucune infirmière n'est libérée de son service à seule fin d'éviter le paiement d'heures supplémentaires. Le temps supplémentaire sera offert, sur une base volontaire, selon l'ordre suivant :

À 4 heures et moins avant le début du quart de travail :

- i) par ancienneté, parmi les infirmières du service et présentes au travail;
- ii) par ancienneté, parmi les autres infirmières présentes au travail, qui proviennent d'un autre service et qui possèdent les compétences requises.

Plus de 4 heures avant le début du quart de travail :

- i) par ancienneté, parmi les infirmières du service qui ont fait part de leur intérêt à effectuer des heures en temps supplémentaires;

- ii) par ancienneté, parmi les autres infirmières qui ont fait part de leur intérêt à effectuer des heures en temps supplémentaires et qui possèdent les compétences requises.

E-5 Fin de semaine supplémentaire

Nonobstant les dispositions de la clause E1 b), l'infirmière qui travaille une fin de semaine supplémentaire a droit à la prime prévue à la clause 14.03 sauf dans les cas suivants :

- a) lorsque l'infirmière formule une demande de travailler que les fins de semaine ;
- b) lorsque que le travail de fin de semaine survient à la suite d'un échange de quart de travail avec une autre infirmière ou s'il survient à la suite d'une demande de l'infirmière pour un changement d'horaire accepté par son supérieur immédiat.

Il est entendu que l'ajout d'une fin de semaine de travail, conformément au présent article, ne peut entraîner un changement dans l'alternance des fins de semaine de congés.

E-6 Définition – fin de semaine

Une fin de semaine de congé, pour les infirmières, consiste en une période minimum de cinquante-six (56) heures consécutives, comprise entre la fin du quart de travail du vendredi jusqu'au début du quart du lundi.

E-7 Quart de travail inférieur à 7.5 heures

Lorsqu'une infirmière est placée à l'horaire de travail pour travailler des quarts de travail de moins de 7.5 heures, l'article E s'applique intégralement sauf comme modifié par ce qui suit :

- a) l'Hôpital s'efforce de maintenir les quarts de travail de moins de 7.5 heures à un minimum ;
- b) les infirmières travaillant des quarts de travail de moins de 7.5 heures doivent avoir une période de repos payée ;
- c) l'employeur convient qu'il n'y aura pas de quarts de travail divisés (split tours) pour la même infirmière à l'intérieur de son poste régulier ;
- d) lors de l'affichage pour un poste de moins de 7.5 heures, le nombre d'heures par jour à travailler sera spécifié.

E-8 Rotation de quarts de travail

Dans le cas où une infirmière détiendrait un poste de jour avec rotation de soir ou un poste de jour avec rotation de nuit, elle travaillera un minimum de 50% de ses quarts de travail le jour.

E-9 Définition – semaine de travail

La semaine commence le dimanche à 00h00 et se termine le samedi à 24h00.

E-10 Réaffectation

En vertu de l'article 10.08 a) lors d'une réaffectation d'une infirmière d'un service à une autre, la réaffectation se fait par ordre inverse d'ancienneté, parmi les infirmières ayant les compétences requises, selon l'ordre suivant :

- 1) personnel de l'agence ;
- 2) infirmières avec un poste composé ou polyvalent ;
- 3) parmi les infirmières à temps plein et à temps partiel régulier et occasionnel ;

Dans tous les cas de réaffectation, l'Hôpital tient compte de la qualification des infirmières dans la désignation de ou des infirmière(s) à être réassignée(s). Il est entendu que l'infirmière devra recevoir une formation et orientation adéquate des lieux et des équipements d'urgence (emplacement du chariot d'urgence, alarmes à feu, extincteur, procédures du service, etc.). On assignera les tâches en fonction de son expertise professionnelle et de sa familiarité avec le service.

Advenant une situation hors du contrôle de l'employeur (exemple : pandémie), la réaffectation s'effectue selon les besoins opérationnels.

La formation et l'orientation nécessaire à la réaffectation sera offerte par l'employeur aux infirmières par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE F – JOURS FÉRIÉS PAYÉS

F-1 Liste des jours fériés

Aux fins de la convention, les jours ci-après mentionnés sont reconnus comme jours fériés payés :

Jour de l'An
2 janvier
Troisième lundi de février (Jour de la famille)
Vendredi saint
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
Fête du Canada
Congé municipal (civique)
Fête du Travail
Jour d'action de grâces
Noël
Lendemain de Noël

F-2 Congés compensatoires

L'infirmière bénéficie d'un congé compensatoire si :

- elle travaille un jour férié payé;
ou
- un jour férié payé survient durant sa période de congé annuel ;
ou
- un jour férié payé survient durant son jour de repos normal.

Après l'autorisation du supérieur immédiat, les jours de congés compensatoires doivent se prendre à un temps convenu mutuellement entre l'infirmière et l'Hôpital, et ce, à l'intérieur d'une période du 1^{er} juillet au 30 juin, pourvu que l'Hôpital puisse récupérer les jours payés d'avance dans le cas d'une cessation d'emploi. Après cette période, tout congé compensatoire non utilisé sera payé à l'infirmière le 1^{er} juillet de chaque année. Les parties reconnaissent que l'intention est d'octroyer les congés tout en assurant une saine gestion de ceux-ci.

ARTICLE G – CONGÉ ANNUEL

G-1 Période de référence

- a) Pour le calcul de l'indemnité des crédits du congé annuel, l'année est réputée commencer le 1^{er} juillet et se termine le 30 juin de chaque année successive.

Report – année financière suivante

- b) L'infirmière, avec le consentement de l'Hôpital, peut choisir de reporter une portion de son congé annuel dans la prochaine année de congé annuel. Une limite de cinq (5) jours peut être reportée et les jours doivent être pris dans le premier trimestre de l'année financière, soit durant les mois d'avril, mai, juin.

G-2 Prise de congé annuel

- a) Une infirmière peut prendre au moins une (1) semaine et au plus trois (3) semaines comme total combiné de semaines de congé annuel du 1^{er} juin au 15 septembre. Les demandes de journées de congé individuelles sont prises en considération après que les semaines de congé annuel ont été accordées.
- b) Aux fins de congé annuel, une semaine s'étend du lundi au dimanche suivant.
- c) L'Hôpital n'imposera pas aux infirmières de faire une ou des fin(s) de semaine supplémentaire(s) pour compenser la ou les fin(s) de semaine affectée(s) par la prise de congé annuel.
- d) Aux fins d'approbation des demandes de congé annuel, l'employeur utilise la dernière liste d'ancienneté du service (combinant les infirmières à temps plein et à temps partiel) à jour tel que prévu à l'article H1.

G-3 Congé annuel et fin de semaine de congé

- (a) L'établissement de l'horaire peut être fait en prévision d'accorder à l'infirmière une fin de semaine de congé précédant ou suivant son congé annuel.

Toutefois, tous les efforts seront faits pour accorder les deux fins de semaine, sous réserve de la disponibilité du personnel et que cela n'entraîne pas le paiement de temps supplémentaire.

- (b) L'Hôpital fait tous les efforts possibles pour éviter de placer à l'horaire une infirmière pour deux (2) fins de semaine de travail consécutives avant ou après un congé de vacances d'une durée minimale d'une (1) semaine.

G-4 Choix des congés annuels

Les demandes de congé annuel pour la période du 15 avril au 15 novembre s'effectuent de la façon suivante :

Au plus tard le 15 février de chaque année, les dates pour le choix de vacances seront affichées par service, ainsi que la liste d'ancienneté à jour. Ainsi, aux dates prédéterminées, un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat communiqueront avec chaque infirmière, par ordre d'ancienneté, afin qu'elles exercent leur choix de vacances, et ce, conformément aux dispositions prévues à l'article G-2.

À défaut de pouvoir être rejointe à cette date, l'infirmière peut soumettre ses choix de vacances par écrit, à l'avance. L'infirmière qui n'exerce pas son choix à son rang, perd son privilège jusqu'à ce qu'elle rejoigne les responsables des choix. Elle doit alors indiquer à quel rang elle veut exercer son choix sinon elle l'exerce en dernier. En aucune circonstance, elle ne peut déplacer une infirmière ayant déjà exercé son choix.

Au 15 avril, l'employeur affiche le calendrier de vacances.

Les demandes de congé annuel pour la période du 16 novembre au 14 avril s'effectuent de la façon suivante :

Au plus tard le 15 septembre de chaque année, les dates pour le choix de vacances seront affichées par service, ainsi que la liste d'ancienneté à jour. Ainsi, aux dates prédéterminées, un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat communiqueront avec chaque infirmière, par ordre d'ancienneté, afin qu'elles exercent leur choix de vacances, et ce, conformément aux dispositions prévues à l'article G-2.

À défaut de pouvoir être rejointe à cette date, l'infirmière peut soumettre ses choix de vacances par écrit, à l'avance. L'infirmière qui n'exerce pas son choix à son rang, perd son privilège jusqu'à ce qu'elle rejoigne les responsables des choix. Elle doit alors indiquer à quel rang elle veut exercer son choix sinon elle l'exerce en dernier. En aucune circonstance, elle ne peut déplacer une infirmière ayant déjà exercé son choix.

Au 15 novembre, l'employeur affiche le calendrier de vacances.

G-5 Congé annuel ponctuel

En dehors des étapes prévues à G-4, les demandes de congé annuel ponctuelles doivent être soumises par écrit, au supérieur immédiat, au moins sept (7) jours avant le début de la date prévue de ladite demande. Ce dernier a soixante-douze (72) heures ouvrables pour répondre à une telle demande. Cette demande ne sera pas refusée sans motif valable.

De tels congés seront accordés sur la base "premier arrivé, premier servi" et l'ancienneté sera invoquée que si deux (2) infirmières formulent simultanément une demande de congé pour une même période et qu'il est impossible d'accéder à toutes les demandes.

Les demandes hors délai seront considérées.

G-6 Paiement du congé annuel

L'infirmière à temps partiel régulier recevra sa paie de vacances sur un chèque séparé dans la période suivant la bascule des vacances qui correspond avec la fin de l'année de référence tel que prévu à l'article G-1 a).

ARTICLE H – GÉNÉRALITÉS

H-1 Liste d'ancienneté – mise à jour

Des listes d'ancienneté doivent être envoyées au président de l'Association et affichées deux (2) fois par année soit les 15 février et 15 septembre. À la suite de ces mises à jour, l'employeur doit afficher une copie sur chaque service.

H-2 Signalement d'une absence

L'absence pour cause de maladie ou autre absence ponctuelle incontournable doit être signalée par l'infirmière à son supérieur immédiat ou sa remplaçante désignée selon un délai raisonnable pour l'Hôpital avant le début du quart en question. La durée approximative de l'absence doit être précisée. Il est entendu que le délai prescrit d'une déclaration d'absence peut être moindre lors de circonstances exceptionnelles. L'Hôpital peut à sa discrétion, demander à l'infirmière de justifier son absence due à une maladie en présentant un certificat médical.

H-3 Vestiaire

L'Hôpital doit s'efforcer de fournir des vestiaires comprenant :

- casiers individuels;
- salles de toilettes;
- lieux de détente;
- douches.

H-4 Tableau d'affichage

L'Hôpital doit fournir un tableau d'affichage à l'usage de l'Association. Ce tableau d'affichage devra être à l'entrée des employés.

H-5 Autorisation aux fins d'affichage

L'Hôpital permet aussi d'utiliser, avec l'approbation expresse du directeur des ressources humaines, une partie des tableaux d'affichage de chaque étage.

H-6 Convention collective locale – publication et langue française

Les frais de publication de la présente convention collective seront partagés à part égale par l'Hôpital et l'Association. Un exemplaire en français et/ou en anglais sera distribué à toutes les infirmières présentement employées à l'Hôpital.

La version française des clauses locales est reconnue comme étant officielle.

Lorsqu'un différend est renvoyé à l'arbitrage aux termes de la convention collective, il est entendu en français, la partie qui soumet le renvoi peut demander qu'il soit entendu par un tribunal bilingue au moment de le soumettre.

Lors du renouvellement des conventions collectives (locale et centrale), l'employeur avise, par écrit, les infirmières visées des modalités applicables à l'obtention de leur livret.

H-7 L'infirmière de garde

Lorsqu'une infirmière est requise d'être de garde, l'Hôpital fournit un moyen de communication approprié.

H-8 Liste pour l'Association

L'Hôpital fournit deux (2) fois par année à l'Association les noms, adresses complètes, numéro de téléphone et de permis de pratiques des infirmières faisant partie de l'unité de négociation, soit le 1^{er} février et le 1^{er} septembre.

L'employeur s'efforce de fournir lesdites informations sur un même rapport, à défaut, il peut le faire sur un maximum de deux (2) rapports.

H-9 Dossier de l'infirmière – mise à jour

L'infirmière doit s'assurer que l'information contenue à son dossier sera complète et maintenue à jour.

L'Hôpital ne peut être tenu responsable des décisions basées sur un dossier incomplet et qui auraient pour effet de pénaliser l'infirmière.

L'Hôpital met à la disposition des infirmières un formulaire sur lequel elles peuvent inscrire le titre et le détail des documents qu'elles déposent à leur dossier et faire signer ledit document par un représentant de l'Hôpital.

H-10 Liste des postes vacants

L'employeur fournira mensuellement la liste des postes vacants par service et indiquera depuis quand les postes sont vacants.

Par postes vacants, on entend ceux qui n'ont plus de titulaire, ce dernier ayant quitté son poste de façon permanente.

ARTICLE I – POLITIQUES DE PAIE

I-1 Période de paie

L'Hôpital doit payer les infirmières toutes les deux (2) semaines par dépôt direct à une institution bancaire désignée par ces dernières.

I-2 Bordereau de paie

L'employeur doit remettre un bordereau aux infirmières, renfermant les renseignements suivants : nom, date de la période de paie, les déductions effectuées, le nombre d'heures de travail régulier et supplémentaire.

I-3 Erreur sur la paie

Toute erreur de 5 \$ et plus à la paie d'une infirmière, en faveur de l'employeur, devra être payée sur demande dans les trois (3) jours suivant la remise de la paie régulière.

I-4 Changement de coordonnées

L'Hôpital se dégage de toute responsabilité d'une erreur commise par l'infirmière en ce qui concerne le nom, l'adresse et le numéro de compte de la banque ou de la caisse populaire ou tout changement à ces renseignements non communiqué à l'Hôpital à la date du dépôt.

ARTICLE J – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

J-1 Quota

Annuellement, une infirmière par service pourra quitter en congé de traitement différé. Le processus se fera en respectant l'article 11.11 de la convention collective centrale.

ARTICLE K – TRAVAIL CONVENABLE

K-1 Liste d'infirmières victimes d'un accident du travail

L'Hôpital fournit à la présidente de la section locale, le 15 de chaque mois, les noms de toutes les infirmières qui sont absentes du travail pour cause d'accident

du travail (indépendamment que les infirmières reçoivent des prestations ou non de la CSPAAAT). Le rapport inclut les noms des infirmières absentes du travail au cours du mois précédent ainsi que la liste des infirmières en congé de maladie à long terme.

K-2 Retour au travail

Lorsqu'il est médicalement déterminé qu'une infirmière n'est pas en mesure de reprendre entièrement son poste à cause d'une incapacité, l'Hôpital informe et rencontre une représentante de l'Association ainsi qu'un membre de l'exécutif local de l'Association afin de discuter des circonstances entourant la reprise d'un travail approprié pour l'infirmière. Les parties conviennent que le délai pour la rencontre ne devrait pas occasionner une extension de la période d'absence.

K-3 Formulaire 7

L'Hôpital accepte de fournir à l'infirmière et au Syndicat une copie du formulaire 7 de la CSPAAAT en même temps qu'il sera expédié à la Commission.

K-4 Effets personnels – dommages

L'Hôpital doit prendre en considération les demandes de remboursement pour les dommages aux effets personnels de l'infirmière, tels que lunettes, uniformes déchirés, vêtements personnels suite à un accident de travail et rembourse l'infirmière en conséquence.

K-5 Programme de travail modifié

Les parties reconnaissent qu'un programme de travail modifié et de retour au travail visent à établir des pratiques équitables et uniformes pour aider les infirmières à revenir au travail rapidement et en toute sécurité à la suite d'une invalidité.

Il est convenu que des efforts seront faits conjointement afin d'améliorer le processus actuel de communication incluant la mise à jour de la ou des politiques visant le travail modifié.

ARTICLE L – VIOLENCE AU TRAVAIL

L-1 Responsabilités et obligations

L'Hôpital et l'Association s'engagent à faire tout en leur possible pour qu'il n'y ait aucune forme de harcèlement et/ou d'abus verbal, physique, psychologique ou sexuel et acte de violence fait à ses infirmières dans l'exercice de leurs fonctions. Une infirmière croyant être victime d'une forme ou l'autre d'abus devrait en aviser l'Hôpital et/ou son représentant syndical. Ce ou ces dernier(s) feront tout en leur pouvoir pour remédier à la situation dans les meilleurs délais possibles. Il est entendu que l'infirmière sera informée par écrit de son droit à une représentation syndicale.

Il est entendu qu'en matière de violence au travail, l'Hôpital et l'Association vise un milieu exempt de violence. À cette fin, l'employeur s'engage notamment à interdire publiquement tout type de violence et à informer et former le personnel.

L'employeur informera, sur une base mensuelle, le syndicat et le comité de santé et sécurité au travail, du nombre d'incident répertorié de victime de violence en milieu de travail.

L-2 Comité paritaire de santé et sécurité au travail

Les parties conviennent que tout acte d'agression posé par un client et/ou un visiteur à l'endroit d'une infirmière sera soumis au Comité paritaire de santé et sécurité au travail pour étude. L'employeur donnera suite, aux préoccupations du Comité paritaire de santé et sécurité au travail après examen des cas soumis à son attention.

Les parties conviennent que la présence de bénéficiaires violents constitue en soi un sujet recevable pour discussion au Comité Hôpital-Association.

L-3 Avis au syndicat

L'employeur s'engage à aviser l'Association dans les trois (3) jours de l'incident ou de la connaissance de l'incident, du fait qu'une infirmière a été victime d'une agression alors qu'elle était au travail. L'infirmière peut choisir de garder son nom confidentiel. L'infirmière qui le désire, peut demander à l'employeur d'aviser formellement l'Association, dans un tel cas, l'avis à l'Association doit être envoyé dans le meilleur délai possible. Les statistiques relatives aux agressions survenues à l'endroit des infirmières dans le cadre de leur travail devront être soumises au Comité de santé et sécurité au travail.

L-4 Dommages personnels – coûts

L'infirmière qui dans le cadre de ses fonctions est victime d'une agression et subit des dommages personnels tels, bris de lunettes, vêtements abîmés, montre brisée, perte de verres de contact ou autres prothèses, l'Hôpital assume le coût de remplacement ou de réparation, selon le cas, de ces objets.

Dans un tel cas, l'infirmière doit soumettre sa réclamation à l'Hôpital dans un délai de quatorze (14) jours suivant l'incident. L'Hôpital remboursera les coûts dans un délai de quatorze (14) jours suivant la demande.

ARTICLE M – SERVICE DE DISPONIBILITÉ – APPELS TÉLÉPHONIQUES

M-1 Lorsque l'infirmière doit rester en disponibilité en dehors de ses heures régulières de travail, elle recevra une indemnité de disponibilité conformément à l'article 14.07. Lorsque l'infirmière répond à des appels téléphoniques provenant de patients ou de l'Hôpital sans que cela occasionne un déplacement, cette dernière sera rémunérée au taux horaire normal, majoré de moitié, pour un minimum de trente (30) minutes ou pour la durée de l'appel (soit le plus avantageux). L'infirmière doit tenir un registre de tous les appels et le soumettre

à son supérieur immédiat. L'infirmière ne peut toucher la rémunération pour d'autres appels reçus au cours du même intervalle de trente (30) minutes. Toutefois, si l'infirmière doit se déplacer, elle sera rémunérée selon la clause de rappel au travail. L'infirmière ne peut toucher la rémunération pour les appels reçus pendant un déplacement.

M-2

Service de disponibilité

L'employeur distribue les mises en disponibilité de façon équitable parmi les infirmières qualifiées à temps complet et à temps partiel réguliers du service. Les assignations de mise en disponibilité sont placées à l'horaire de travail.

PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LES DISPOSITIONS LOCALES

entre

l'Hôpital Montfort


et

l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario

Sous réserve de ratification par les personnes autorisées, les parties ont convenu des modifications suivantes à apporter à l'annexe locale de la convention collective expirant le 31 mars 2011. Toutes les dispositions demeurent en vigueur de même que la convention collective telle que modifiée jusqu'au 31 mars 2014.

Signé le 2 jour de decembre 2011 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL

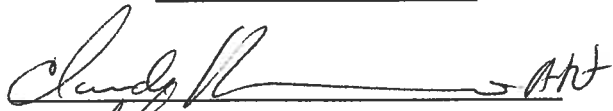


C. Wells

Debra Kayser

France Jansseput

POUR L'ASSOCIATION



Theresa B. P. O. 12.

K. Smith

M. J. Q.

LETTRE D'ENTENTE #1

entre

l'Hôpital Montfort

et

l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

OBJET : Partage d'emploi

Afin de conserver la main-d'œuvre la plus qualifiée possible et de répondre adéquatement aux besoins changeants de nos infirmières, l'Hôpital Montfort accepte le principe de partage d'emploi, selon les modalités suivantes :

1. Définition

Le partage d'emploi se définit de façon générale comme étant un arrangement où deux infirmières se partagent les heures de travail d'un poste à temps complet.

2. Demande de partage d'emploi

- (a) Une demande de partage d'emploi doit être faite selon la procédure élaborée à la politique sur le partage d'emploi ;
- (b) La politique sur le partage d'emploi (RH-DOT 015) s'applique au même titre que les dispositions de la présente entente, sous réserve du paragraphe (i) de la politique.

3. Statut

Dans la présente entente, le poste à temps complet partagé devient deux (2) postes à temps partiel régulier (.5) à raison de 37.5 heures par période de paie.

4. Heures et horaires de travail

- (a) Les modalités concernant les heures de travail et l'établissement des horaires de travail sont définies à l'article 13, de la convention collective, temps partiel et à l'article E (sauf E4) de l'annexe locale. De plus, les modalités en ce qui a trait aux fins de semaines et aux congés fériés s'appliquent comme si le poste n'était comblé que par une seule personne.
- (b) Les infirmières signataires se répartissent les heures de travail d'une façon équitable. Cette répartition doit toutefois rencontrer les besoins du poste.

Advenant un conflit entre les signataires de l'entente sur le choix d'un congé férié travaillé ou non travaillé, l'ancienneté l'emporte.

- (c) Il est entendu que les infirmières signataires de l'entente ne peuvent être placées à l'horaire en même temps à moins de se voir attribuer des quarts de travail additionnels à leur poste respectif.
- (d) Le temps supplémentaire approuvé par le supérieur immédiat est payé en conformité avec la convention collective applicable.
- (e) Lorsque requis par le supérieur immédiat, les infirmières signataires de cette entente s'engagent à se remplacer mutuellement lors de congé annuel.
 - i) Il incombe à la personne qui partage son emploi de couvrir les heures de travail de sa partenaire pendant les absences prédéterminées de celle-ci.
 - ii) La personne qui partage son emploi, s'efforce de couvrir les absences non prévues et prévient le plus tôt possible le gestionnaire ou son délégué qu'elle ne peut le faire.
 - iii) Les quarts de travail additionnels seront distribués aux infirmières à temps partiel régulier incluant les TP1 et TP2 et ensuite aux infirmières occasionnelles avant d'être offerts aux infirmières partageant un emploi.

5. Portion du poste vacant

- (a) Advenant une vacance, la personne qui demeure en poste s'engage à travailler temporairement sur une base à temps complet, dans l'attente de combler de façon adéquate la vacance.
- (b) Advenant une vacance, la portion du poste à être partagée est affichée conformément à la convention collective.
- (c) Advenant l'impossibilité de combler adéquatement la vacance, l'Hôpital peut alors mettre un terme à la présente entente. Le poste est alors offert à la personne qui demeure en poste et si elle refuse, le poste en entier sera alors affiché.

6. Ancienneté

L'ancienneté de chaque membre de l'équipe est calculée en conformité avec la convention collective des temps partiels réguliers.

7. Annulation de l'entente

Si l'une des parties signataires désire résilier la présente entente, elle doit donner un préavis d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours aux autres parties.

Si l'initiative vient de l'Hôpital, il tentera d'offrir aux infirmières partageant l'emploi un poste correspondant à leurs qualifications, expérience et aptitudes respectives. Advenant l'impossibilité pour l'Hôpital de trouver un poste équivalent alors la procédure de mise à pied s'applique en conformité avec la convention collective des temps partiels réguliers.

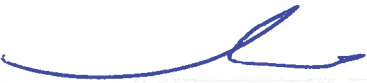
Si l'initiative vient de l'un ou l'autre des infirmières partageant le poste, les clauses #7 et #8 s'appliquent.

8. Modification de l'entente

Les parties conviennent que tout amendement apporté à la convention collective par négociation ou entente particulière s'applique automatiquement à la présente entente, lorsque applicable.

Signé le 2 jour de décembre 2011 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL




Claude

Christine Lavoie

Nancy Sanson

POUR L'ASSOCIATION



Claude

Ruege Bu pour

Blanche

M. J.

Les infirmières signataires de cette entente de partage d'emploi ont convenu et accepté de partager un poste d'infirmière autorisée à temps plein (37.5 heures de travail/semaine) aux termes et conditions ci-avant détaillées.

SIGNATURE DE L'INFIRMIÈRE TÉMOIN DATE

SIGNATURE DE L'INFIRMIÈRE TÉMOIN DATE

LETTRE D'ENTENTE #2

entre


l'Hôpital Montfort

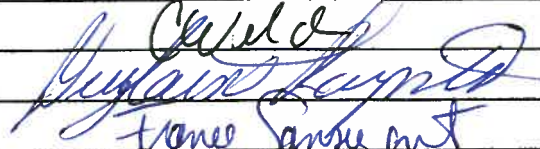
et

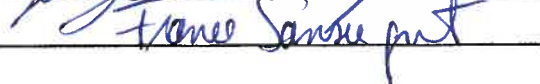
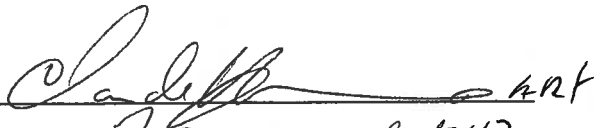
l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

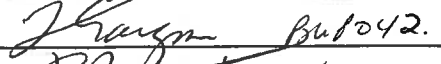
OBJET : Auto-cédule

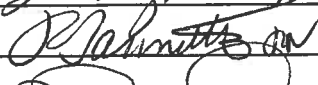
1. Lorsqu'un service souhaite implanter l'auto-cédule, un sondage est conduit afin d'évaluer l'intérêt des infirmières pour l'auto-cédule.
2. Le sondage doit démontrer que 80% des infirmières du service en question sont en faveur de l'auto-cédule. Le supérieur immédiat doit également donner son accord.
3. Les infirmières autorisées qui ne désirent pas participer à l'auto-cédule doivent en aviser par écrit leur supérieur immédiat. Elles demeurent alors assujetties aux dispositions applicables concernant les horaires de travail.
4. Dans le cas où l'auto-cédule occasionnerait des conflits qui ne peuvent être résolus après discussion entre les infirmières impliquées et le supérieur immédiat, l'auto-cédule est arrêtée.
5. Chaque infirmière demeure responsable de son propre horaire de travail.
6. Le supérieur immédiat doit approuver l'horaire final de travail de même que les modifications futures, s'il y a lieu.
7. Les dispositions de la convention collective concernant les horaires de travail s'appliquent à l'auto-cédule.
8. Les parties conviennent que la présente lettre peut être modifiée après entente.


Signé le 2 jour de decembre 2011 à Ottawa (Ontario).**POUR L'HÔPITAL**




_____**POUR L'ASSOCIATION**







LETTRE D'ENTENTE #3

entre

l'Hôpital Montfort

et

l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

OBJET: Article 13.04 – “Week-end Worker(s)”

1. Les parties conviennent de procéder à l'introduction de postes de fin de semaine sous les dispositions de l'article 13.04.
2. Il est entendu que l'introduction de tels postes se fait sur une base d'essai de six (6) mois. Si à la fin de cette période d'essai, les parties décident de mettre fin au projet, les titulaires de postes retournent à leur situation d'origine.
3. Il est entendu que si l'Hôpital crée de nouveaux postes pour faire des postes de fins de semaine, il n'y aura pas de mise à pied liée à cette création.

Il est entendu que les modalités sur l'affichage de poste seront respectées.

4. Un poste de fin de semaine consiste en deux quarts de 11.25 heures et un autre quart de 7.5 heures par semaine. Les rotations sont jour-nuit.

Le quart de travail de 7.5 heures sera attribué le vendredi ou le lundi.

5. S'il s'agit d'un poste qui est en surplus de la structure, le titulaire de ce poste ne fait pas son choix de vacances dans un service spécifique.
6. Si l'infirmière à temps complet prend un poste de fin de semaine, sa banque de vacances lui est maintenue aux fins de prise de vacances éventuelles. L'article G-1 b) s'appliquerait pour toute banque résiduelle.

Si une infirmière qui détient un poste de fin de semaine quitte son poste pour un temps partiel ou si elle devient occasionnelle ou encore quitte l'Hôpital, ses crédits en banque de congés lui sont monnayés.


7. Avant la fin de la période de six (6) mois d'essai, les parties se rencontrent pour discuter du maintien ou non de tels postes. Advenant que les parties décident d'annuler ces postes, les dispositions de fin seront négociées et tiendront compte du point 2 de la présente.


Si les parties décident de maintenir de tels postes, elles conviendront d'une entente permanente.


8. L'infirmière détenant un poste de fin de semaine pourrait se voir offrir des jours de semaine autres que le lundi pour recevoir de la formation à l'Hôpital.
9. Si l'une des parties signataires désire résilier la présente entente, elle doit donner un préavis d'au moins soixante (60) jours aux autres parties.


Signé le 2 jour de Decembre 2011 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL




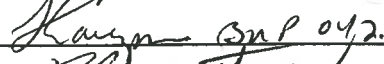








POUR L'ASSOCIATION









LETTRE D'ENTENTE #4

entre

l'Hôpital Montfort

et

l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario


OBJET: Erreur dans l'assignation de quarts des infirmières à temps partiel

- 1.0** *Considérant* qu'une erreur dans l'assignation de quart, selon les dispositions de la convention collective et la disponibilité soumise par l'infirmière à temps partiel peut survenir ;
- 2.0** *Considérant* la décision du tribunal "Davie" dans le cadre de l'arbitrage d'intérêt impliquant Sensenbrenner Hospital (Kapusking) et l'AIIO (octobre 2002) reconnaissant le principe de remédier à une erreur dans l'assignation de quart en offrant, à l'infirmière à temps partiel concernée, un quart en surplus;
- 3.0** *Les parties conviennent* de ce qui suit;
- 3.1** L'infirmière sera assignée en surplus selon les conditions suivantes :
- 3.1.1** sur le service, sur le quart et au même taux (régulier ou majoré) que le quart réclamé;
- 3.1.2** selon la disponibilité de l'infirmière à temps partiel sur une période de six (6) semaines;
- 3.1.3** si un besoin de remplacement survient pendant que l'infirmière à temps partiel est en surplus selon la présente entente, ce quart lui sera offert et un autre quart lui sera assigné afin de compenser pour le quart réclamé;
- 3.2** Si l'Hôpital ne peut assigner un quart à l'intérieur de la période de six (6) semaines, alors l'infirmière à temps partiel sera rémunérée pour le quart réclamé. Toutefois, si l'infirmière refuse les quarts offerts par l'Hôpital conformément à sa disponibilité au cours de la période de six (6) semaines, aucune rémunération ne sera versée et elle ne pourra pas réclamer le quart en question, à moins de circonstances atténuantes.
- 3.3** Advenant que l'Hôpital contrevient à cette lettre d'entente en assignant l'infirmière qui est effectivement en surplus, à l'exception du point 3.1.3, l'Hôpital convient de rémunérer le quart réclamé originalement plutôt que de réassigner l'infirmière en surplus.
- 4.0** La présente entente prévaut pour la durée de la convention collective expirant le 31 mars 2014. Les parties réexamineront la situation par la suite.

5.0 La présente entente veut régler une situation locale particulière et ne peut servir de précédent pour toute situation similaire ou non à venir.

Signé le 2 jour de Décembre 2011 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL




C. Wild

Guy Larocque

France Janssens

POUR L'ASSOCIATION

 ant

Rayon BUP 242

Barrett

W. C. J.

LETTRE D'ENTENTE #5

entre

l'Hôpital Montfort


et


l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

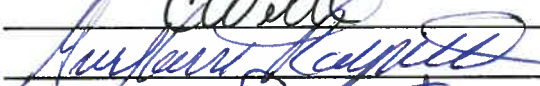
OBJET: Stationnement

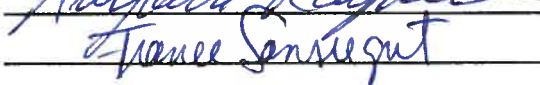
Les parties conviennent, dans les six (6) mois de la signature de la présente entente, de former un groupe de travail dont l'objectif est de convenir d'un processus de fonctionnement qui permettra aux infirmières qui doivent aller à l'Hôpital rapidement, alors qu'elles sont en disponibilité et que ces dernières ne possèdent pas de carte de stationnement.

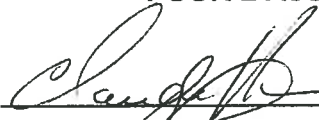
Signé le 2 jour de Decembre 2011 à Ottawa (Ontario).

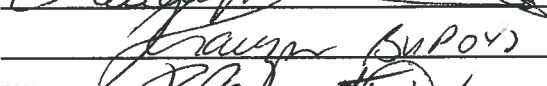
POUR L'HÔPITAL

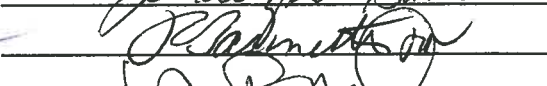


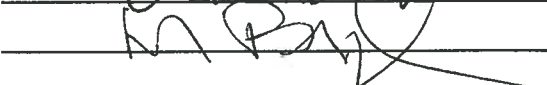





POUR L'ASSOCIATION









LETTRE D'ENTENTE #6
entre
l'Hôpital Montfort
et
l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

OBJET : Statut temps partiel régulier détenant un TP1 et TP2

Les parties conviennent que :

La présente entente s'applique à toutes les infirmières à temps partiel régulier détenant un statut de TP 1 ou TP 2.

Ainsi, l'Hôpital Montfort reconnaît les statuts suivants :

Infirmière à temps partiel régulier #1 :

- a) Une infirmière à temps partiel #1 est :
- i. disponible cinquante-deux (52) semaines par année à l'exception de ses périodes de congés annuels, et doit travailler l'une des deux (2) fêtes (Noël ou Jour de l'An);
 - ii. travaille, en rotation conformément à E8 sauf si affecté sur un quart permanent, et;
 - iii. visée par l'article E1 b), et;
 - iv. pré-cédulée pour trente (30) heures par période de paie, et;
 - v. déclare qu'elle est disponible pendant au moins 22.50 heures par période de paie, et;
 - vi. indique par écrit, ses disponibilités pour le point v. et si elle le désire, pour un nombre supplémentaire de quarts de travail. Dans tous les cas, la disponibilité doit être soumise six (6) semaines avant le début de chaque mois;


Infirmière à temps partiel régulier #2 :

- b) Une infirmière à temps partiel #2 est :
- i. disponible cinquante-deux (52) semaines par année à l'exception de ses périodes de congés annuels, et;
 - ii. travaille, en rotation conformément à E8 sauf si affecté sur un quart permanent, et;
 - iii. visé par l'article E1 b), et;
 - iv. pré-cédulée pour deux (2) quarts par mois, et;
 - v. disponible pour être pré-cédulée en sus des heures prévues au point iv. pour un minimum de 45.00 heures entre juin, juillet et août, et;

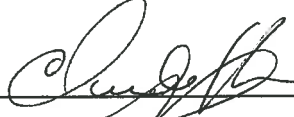
- vi. peut être pré-cédulée deux (2) quarts pendant la période du 24 décembre au 2 janvier et peut être tenue de travailler l'une des deux (2) fêtes;
 - vii. indique par écrit, ses disponibilités pour le point iv., et si elle le désire pour un nombre supplémentaire de quarts de travail. Dans tous les cas, la disponibilité doit être soumise six (6) semaines avant le début de chaque mois;
 - viii. on reconnaît que l'Hôpital n'est pas tenu d'accorder des heures qui peuvent produire une prime pour temps supplémentaire.
- c) L'infirmière à temps partiel (#1 ou #2) qui effectue un quart de travail l'un des jours fériés prévus à l'article F-1, a droit au taux horaire majoré de moitié;
- d) L'infirmière à temps partiel (#1 ou #2) qui est affectée à un service est réputée appartenir à ce service aux fins d'autorisation des congés fériés et annuels;
- e) L'infirmière à temps partiel (#1 ou #2) peut se rendre disponible pour travailler dans plus d'un service, si les besoins opérationnels le permettent et si elle a les compétences requises.

Signé le 2 jour de Décembre 2011 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL



POUR L'ASSOCIATION



LETTRE D'ENTENTE # 7

entre

l'Hôpital Montfort

et

l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

OBJET : Clarification lettre d'entente #6 TP1 et TP2


Les parties conviennent de clarifier les obligations de l'infirmière TP2 car le texte actuel au paragraphe b) de la lettre d'entente #6 est ambigu.

La parties s'entendent de clarifier au paragraphe b) iv) :

pré-cédulé pour deux (2) quarts par mois, et :


Les parties s'entendent que pré-cédulé les deux (2) quarts par mois est fait selon les besoins opérationnels.

Signé le 2 jour de DECEMBRE 2011 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL

C. White

Guylaine Laporte

France Sansuport**POUR L'ASSOCIATION**

François Dupont

Debra Mitchell

M. [unclear]

LETTRE D'ENTENTE #8

entre

l'Hôpital Montfort

et

l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

OBJET : Article E1 b) – Fin de semaine


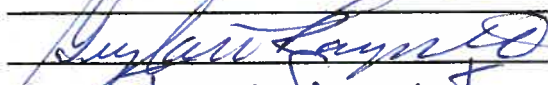
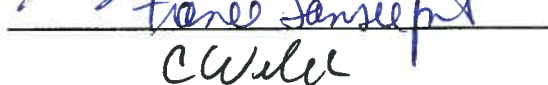

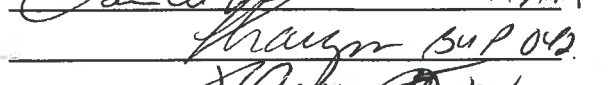


Les parties conviennent qu'à la demande expresse de l'employée, elle peut travailler trois (3) fins de semaines par mois, et le cas échéant, les dispositions prévues à l'article 14.03 ne peuvent s'appliquer.

Une telle demande doit être écrite et remise au gestionnaire de l'employée. Le gestionnaire et le syndicat autorise une telle demande.

Il est entendu que la présente ne peut avoir pour effet de modifier, de façon permanente, le poste visé.

Sur un préavis de six (6) semaines, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à une telle demande.

Signé le 2 jour de Décembre 2011 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL


Françoise Janssens
C. U. U. U.**POUR L'ASSOCIATION**



Françoise Janssens
KANT
Françoise Janssens
J. Janssens
M. Janssens

LETTRE D'ENTENTE #9

entre

l'Hôpital Montfort

et

l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

OBJET : Horaire 2 jours / 2 nuits / 5 journées de congés

Le modèle d'horaire 2 jours / 2 nuits / 5 journées de congé est possible dans les secteurs où un nombre suffisant de personnel en fait la demande, soit par groupe de neuf (9) infirmières à temps complet.

Les infirmières expriment leur intérêt par écrit et si l'employeur reçoit plus de neuf (9) demandes, la sélection s'effectue par ordre d'ancienneté.


L'introduction d'un tel modèle se fait par projet pilote d'au moins six (6) mois. Au terme de cette période, les parties peuvent implanter le modèle pour une période maximale de douze (12) mois renouvelable à chaque année.


1. L'infirmière ne peut être prévue à l'horaire pour plus de quatre (4) quarts consécutifs. Il est entendu que le cinquième quart et les consécutifs ou cinquième seront rémunérés au taux de temps supplémentaire;
2. L'infirmière ne peut être prévue à l'horaire pour plus de trois (3) fins de semaine consécutives. Il est entendu que la quatrième fin de semaine et les consécutives à la quatrième fin de semaine seront rémunérées au taux de temps supplémentaire.
3. Les congés fériés sont intégrés à même la rotation prévue à la présente entente. Ledit congé férié sera de 7.5 heures rémunérés et 3.75 heures codifiées automatiquement en absence autorisée non rémunérée à moins que l'infirmière utilise des heures de vacances ou tout autre type d'heures banquées.
4. Si un poste prévu par la présente entente devient vacant de façon permanente, avant de procéder à l'affichage, la ligne horaire sera alors offert à une infirmière régulière à temps complet du service ayant déjà exprimé son intérêt pour un tel horaire, et ce, par ancienneté. Il est entendu que le poste ainsi libéré sera affiché.
5. L'infirmière visée par la présente entente qui désire réintégrer un horaire régulier doit en faire la demande par écrit. Le supérieur immédiat demande aux infirmières à temps complet du service d'exprimer, par écrit, leur intérêt à obtenir un tel horaire. S'il y a plusieurs infirmières, l'employeur l'offre à la plus ancienne. Dans le cas contraire, l'horaire 2 jours / 2 nuits / 5 journées de congé prendra alors fin au prochain calendrier d'horaire pour l'infirmière qui en a fait la demande ainsi que les huit (8) infirmières les moins anciennes bénéficiant d'un tel horaire.

6. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente sur un préavis d'au moins soixante (60) jours.

Signé le 2 jour de Décembre 2016 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL

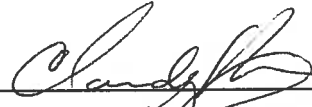




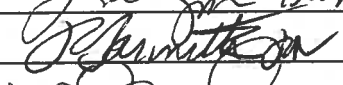
France Jansseput


C. Wilder

POUR L'ASSOCIATION



Franz Bu P042.





LETTRE D'ENTENTE #10

entre

l'Hôpital Montfort

et

l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

OBJET : Assurances collectives Infirmière à temps partiel

Cette lettre d'entente a pour but de spécifier les règles d'éligibilité en ce qui a trait à l'adhésion sur une base volontaire au régime collectif d'assurances des infirmières à temps partiel.

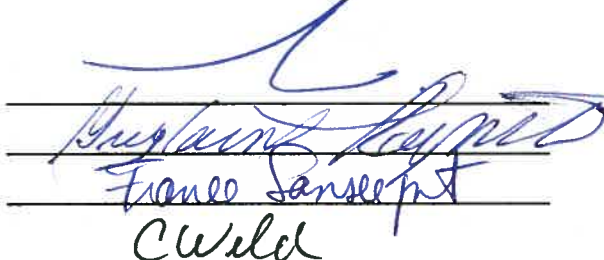
Afin de pouvoir adhérer au régime collectif d'assurances collectives les infirmières régulières à temps partiel doivent travailler régulièrement un minimum de 30 heures par période de paie.

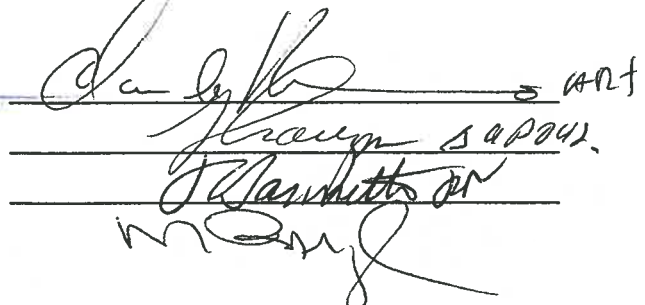
Les infirmières régulières à temps partiels auront 31 jours pour adhérer à partir de la date à laquelle nous offrirons ce régime d'assurances collectives. Toute demande d'adhésion faite après ce délai sera traitée comme une adhésion tardive.

Les protections disponibles sont les mêmes que celles prévues pour les infirmières régulières à temps complet à l'exception de l'assurance vie et de l'assurance salaire de courte et longue durée (régime HOOGLIP).

Les infirmières régulières à temps partiel qui participeront sur une base volontaire à ce régime d'assurance collectif verront leurs primes d'assurances déduites de leur paie. Advenant le cas où une infirmière n'a pas les sommes nécessaires, les primes d'assurances seront prélevées sur la paie suivante. Si après trois (3) paies, l'infirmière n'a pas payé à 100%, l'Hôpital se verra dans l'obligation de cesser l'adhésion de l'infirmière à ce régime d'assurances collectives.

Signé le 2 jour de Decembre 2011 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL

Franco Sansonetti
C. Wild**POUR L'ASSOCIATION**

Jeanne Sappou
M. [Signature]

LETTRE D'ENTENTE #11

entre

l'Hôpital Montfort

et

l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario


OBJET : Article E-10 – convention collective locale

- 1.0** *Considérant* l'importance qu'accorde les parties à la qualité de vie au travail;
- 2.0** *Considérant* l'importance qu'accorde les parties à l'équité;
- 3.0** *Considérant* la nature des tâches effectuées dans les services spécialisés suivants;
- Salle d'opération et salle de réveil;
 - Endoscopie, urologie et l'ophtalmologie avec le «Nouveau Montfort»;
 - Chirurgie d'un jour-Chirurgie.
- 4.0** *Les parties conviennent que :*
- 4.1** Les dispositions prévues à l'article E-10 de la convention collective locale en vigueur ne s'applique pas;
- 4.2** Toutes les infirmières titulaires d'un poste régulier (temps complet, temps partiel et temps partiel #1) seront polyvalentes à l'intérieur de l'ensemble des spécialités énoncés au point 3.0 de la présente et acceptent d'être réaffectées à l'intérieur des ces dernières, par ordre inverse d'ancienneté, selon les besoins opérationnels;
- 4.3** Dans tous les cas de réaffectation, l'Hôpital tient compte de la qualification des infirmières dans la désignation de ou des infirmière(s) à être réassignée(s). Il est entendu que l'infirmière devra recevoir une formation et orientation adéquate des lieux et des équipements d'urgence (emplacement du chariot d'urgence, alarmes à feu, extincteur, procédures du service, etc.). On assignera les tâches en fonction de son expertise professionnelle et de sa familiarité avec le service.

Advenant une situation hors du contrôle de l'employeur (exemple : pandémie), la réaffectation s'effectue selon les besoins opérationnels.


Signé le 2 jour de Decembre 2011 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL



C. W. C.

POUR L'ASSOCIATION



M. S.

LETTRE D'ENTENTE
Entente individuelle pour circonstances particulières

Les parties s'entendent pour continuer les discussions hors négociation sur ce sujet. Si une entente survient, elle sera incorporée à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE
Suivi de l'article E-1 e) et avis aux candidates non choisies

L'Hôpital s'engage à rencontrer l'Association afin de faire état de l'avancement du dossier de gestion intégré des ressources humaines et de discuter des différentes alternatives possibles afin d'informer les candidates non choisies à un poste couvert par le certificat d'accréditation et ce, à tous les deux (2) mois. D'ici là, l'Hôpital accepte d'ajouter sur ses affichages de postes la mention suivante « seule la candidate retenue sera avisée ».

LETTRE D'ENTENTE
Article 17.01 (h) i) - Avantages sociaux aux infirmières retraitées âgées de moins de soixante-cinq ans

L'infirmière membre de l'unité d'accréditation qui prend sa retraite peut maintenir sa participation aux régimes d'avantages sociaux tel que prévu à l'article 17.01 (h) i)

Cependant, afin d'assurer une saine gestion des adhésions, l'infirmière s'engage à remettre, avant son départ effectif à la retraite, une série de chèques postdatés à raison d'un par mois pour la première année. Par la suite, à la date anniversaire de sa retraite, l'infirmière doit fournir, à nouveau, une série de chèques postdatés pour l'année à venir, aux mêmes conditions, et ainsi de suite. À défaut de respecter les présentes dispositions, la couverture d'assurances prendra fin à la date de la période visée par le dernier versement.

L'employeur informe l'Association des taux applicables à l'infirmière visée par la présente entente.

DISPOSITIONS RELATIVES À LA DÉCISION ARBITRALE DU 23 OCTOBRE 1981

CETTE ANNEXE VISE UNIQUEMENT LES INFIRMIÈRES QUI ÉTAIENT À L'EMPLOI DE L'HÔPITAL MONTFORT AU 23 OCTOBRE 1981 QUI, À CETTE DATE, BÉNÉFICIAIENT DES AVANTAGES SUIVANTS, ET QUI, À CE JOUR EN BÉNÉFICIENT TOUJOURS.

POUR PLUS DE CLARTÉ, LES INFIRMIÈRES QUI SERAIENT VISÉS PAR L'UN OU L'AUTRE DES ARTICLES APRÈS LE 23 OCTOBRE 1981, NE PEUVENT EN BÉNÉFICIER.

ANNEXE 4

MODIFICATION DES AVANTAGES EN VERTU DE LA DÉCISION D'ARBITRAGE DATÉE DU 23 OCTOBRE 1981 (temps plein)

Clause : Clause visée dans la convention collective

Décision d'arbitrage
(Temps plein)

- 10.04 Nota : 13.05
- (a) L'infirmière conserve ses crédits d'ancienneté accumulés durant son service actif à l'Hôpital ou durant son absence dans les circonstances suivantes :
- (i) Congé autorisé avec ou sans solde jusqu'à concurrence de trois (3) mois au cours d'une année civile;
 - (ii) Lorsqu'elle touche une indemnité de congé de maladie jusqu'à concurrence du nombre de crédits accumulés;
 - (iii) Lorsqu'elle touche une indemnité d'accident de travail de la Commission des accidents du travail jusqu'à concurrence d'un an.
- 12.02. 17.08 L'infirmière qui cesse d'être au service de l'Hôpital après une année ou plus de service a droit à une indemnité équivalant à 50% de ses crédits jusqu'à concurrence de soixante-quinze (75) jours.
- 18.05 20.03 L'Hôpital paie les frais des examens qu'il exige.
- 20.04 Sur demande, l'infirmière peut être immunisée aux frais de l'Hôpital.
- 20.05 L'infirmière qui contracte une infection ou une maladie infectieuse au cours de son travail peut recevoir le traitement nécessaire sur l'autorisation du Service de santé y compris les médicaments, aux frais de l'Hôpital si la Commission des accidents du travail n'y pourvoit pas.
- 20.06 L'Hôpital se charge d'exécuter tous les travaux de laboratoire, de radiographie, isotopes et tests (de) Pap nécessaires sans frais sur l'autorisation du Service de santé.
- 19.09 Annexe « A »
3. (b) Primes de formation
Les primes de formation suivantes sont applicables à l'égard d'une titulaire d'un poste qui exige un certificat :
- Cours spéciaux ou d'administration 15 \$/m d'une unité de soins infirmiers;
 - Diplôme d'une année d'université 40 \$/m;
 - Baccalauréat 80 \$/m;
 - Maîtrise 120 \$/m.

ANNEXE 4

MODIFICATION DES AVANTAGES EN VERTU DE LA DÉCISION D'ARBITRAGE DATÉE DU 23 OCTOBRE 1981 (temps partiel)

Clause : Clause visée dans la convention collective

Décision d'arbitrage
(Temps partiel)

10.00 Nota 2 :13.01

(b) La liste des crédits d'ancienneté doit indiquer le nombre de quarts travaillés à l'Hôpital.

12.02. 17.08 L'infirmière qui cesse d'être au service de l'Hôpital après une année ou plus de service a droit à une indemnité équivalant à 50% de ses crédits jusqu'à concurrence de soixante-quinze (75) jours.

15.01Nota : 15.07 Les dispositions de la clause 15.01 peuvent s'appliquer à l'égard des infirmières à temps partiel qui sont au service de l'Hôpital depuis 90 jours et qui ont travaillé 12 jours au cours des quatre (4) semaines précédant le jour férié. Cependant, une infirmière à temps partiel qui est tenue de travailler un jour férié payé touche son salaire normal majoré de moitié à l'égard de toutes les heures travaillées le jour férié spécifié à la clause 15.01.

17.05 20.03 L'Hôpital paie les frais des examens qu'il exige.

20.04 Sur demande, l'infirmière peut être immunisée aux frais de l'Hôpital.

20.05 L'infirmière qui contracte une infection ou une maladie infectieuse au cours de son travail peut recevoir le traitement nécessaire sur l'autorisation du Service de santé y compris les médicaments, aux frais de l'Hôpital si la Commission des accidents du travail n'y pourvoit pas.

20.06 L'Hôpital se charge d'exécuter tous les travaux de laboratoire, de radiographie, isotopes et tests de Pap nécessaires sans frais sur l'autorisation du Service de santé.

19.09 Annexe « A »

3. (b) Primes de formation
Les primes de formation suivantes sont applicables à l'égard d'une titulaire d'un poste qui exige un certificat :
Cours spéciaux ou d'administration 15 \$/m d'une unité de soins infirmiers;
Diplôme d'une année d'université 40 \$/m;
Baccalauréat 80 \$/m;
Maîtrise 120 \$/m.

ANNEXE 3

ÉCHELLE SALARIALE INFIRMIÈRE AUTORISÉE

Augmentation		2,75%
Année	01-avr-11	01-avr-13
Niveau		
Début	29,36\$	30,17\$
1	29,79\$	30,61\$
2	30,29\$	31,12\$
3	31,78\$	32,65\$
4	33,28\$	34,20\$
5	35,15\$	36,12\$
6	37,04\$	38,06\$
7	38,94\$	40,01\$
8	41,70\$	42,85\$
25 ans d'expérience	42,44\$	43,61\$

ÉCHELLE SALARIALE INFIRMIÈRE FACILITATRICE DE SOINS

Augmentation		2,75%
Année	01-avr-11	01-avr-13
Niveau	applicable 15 mars 2011 (voir lettre entente)	
Début	30,39\$	31,23\$
1	30,87\$	31,72\$
2	31,43\$	32,29\$
3	33,04\$	33,95\$
4	34,70\$	35,65\$
5	36,70\$	37,71\$
6	38,66\$	39,72\$
7	40,62\$	41,74\$
8	43,52\$	44,72\$
25 ans d'expérience	44,28\$	45,50\$

ÉCHELLE SALARIALE INFIRMIÈRE PRATICIENNE

Augmentation		2,75%
Année	01-avr-11	01-avr-13
Niveau		
Début	48,15 \$	49,47\$
1	49,00 \$	50,35\$
2	49,84 \$	51,21\$
3	50,68 \$	52,07\$
4	51,53 \$	52,95\$
5	52,37 \$	53,81\$
6	53,21 \$	54,67\$
7	54,05 \$	55,54\$
8	54,90 \$	56,41\$
25 ans d'expérience	55,99 \$	57,53\$

ÉCHELLE SALARIALE COORDONNATEUR, ÉDUCATEUR ET GESTION DU MATÉRIEL

Augmentation		2,75%
Année	01-avr-11	01-avr-13
Niveau		
Début	30,56 \$	31,40\$
1	30,98 \$	31,83\$
2	31,47 \$	32,34\$
3	33,00 \$	33,91\$
4	34,58 \$	35,53\$
5	36,40 \$	37,40\$
6	38,32 \$	39,37\$
7	40,29 \$	41,40\$
8	43,17 \$	44,36\$
25 ans d'expérience	43,92 \$	45,13\$

ÉCHELLE SALARIALE ÉDUCATRICE CLINIQUE (CLINICIENNE)

Augmentation		2,75%
Année	01-avr-11	01-avr-13
Niveau		
Début	30,56 \$	31,40\$
1	30,98 \$	31,83\$
2	31,47 \$	32,34\$
3	33,00 \$	33,91\$
4	34,58 \$	35,53\$
5	36,40 \$	37,40\$
6	38,32 \$	39,37\$
7	40,29 \$	41,40\$
8	43,17 \$	44,36\$
25 ans d'expérience	43,92 \$	45,13\$

ÉCHELLE PRESTATAIRE DE SOINS NON RÉGLEMENTÉS

Augmentation		2,75%
Année	01-avr-11	01-avr-13
Niveau		
Début	28,24 \$	29,02\$
1	28,65 \$	29,44\$
2	29,09 \$	29,89\$
3	30,74 \$	31,59\$
4	31,96 \$	32,84\$
5	33,26 \$	34,17\$
6	34,57 \$	35,52\$
7	35,85 \$	36,84\$
8	37,98 \$	39,02\$
25 ans d'expérience	N/A	N/A

ANNEXE 2

MONTANT FORFAITAIRE

Niveau Échelle en date du 1er avril 2011	Montant forfaitaire pour les infirmières à temps complet	Montant forfaitaire pour les infirmières à temps partiel ou occasionnelles
Niveau		
Début	565\$	0.29\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2010 au 31 mars 2011
1	584\$	0.30\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2010 au 31 mars 2011
2	603\$	0.31\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2010 au 31 mars 2011
3	624\$	0.32\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2010 au 31 mars 2011
4	644\$	0.33\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2010 au 31 mars 2011
5	683\$	0.35\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2010 au 31 mars 2011
6	722\$	0.37\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2010 au 31 mars 2011
7	935\$	0.48\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2010 au 31 mars 2011
8	1130\$	0.58\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2010 au 31 mars 2011
25 ans d'expérience	1306\$	0.67\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2010 au 31 mars 2011

MONTANT FORFAITAIRE

Niveau Échelle en date du 1er avril 2012	Montant forfaitaire pour les infirmières à temps complet	Montant forfaitaire pour les infirmières à temps partiel ou occasionnelles
Niveau		
Début	565\$	0.29\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2011 au 31 mars 2012
1	584\$	0.30\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2011 au 31 mars 2012
2	603\$	0.31\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2011 au 31 mars 2012
3	624\$	0.32\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2011 au 31 mars 2012
4	644\$	0.33\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2011 au 31 mars 2012
5	683\$	0.35\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2011 au 31 mars 2012
6	722\$	0.37\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2011 au 31 mars 2012
7	935\$	0.48\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2011 au 31 mars 2012
8	1130\$	0.58\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2011 au 31 mars 2012
25 ans d'expérience	1306\$	0.67\$ par heure travaillée pour la période du 1 avril 2011 au 31 mars 2012