

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION COLLECTIVE À LA SUITE DE LA DÉCISION GEDALOF et ÉLÉMENTS DE L'ENT ENTRE L'AIO ET LES HÔPITAUX PARTICIPANTS

DURÉE DU MANDAT : du 8 juin 2021 au 31 mars 2023

1. Rémunération, salaires et primes

- En vigueur le 1^{er} avril 2022 : Augmentation générale des salaires de 1 % pour toutes les classifications, y compris les professionnels de la santé.

Grille salariale des IA (temps plein) :

- En vigueur le 1^{er} avril 2022 : de 34,24 \$ à 49,02 \$

Grille salariale des IA (temps partiel, y compris une prime de 13 % en remplacement des avantages sociaux) :

- En vigueur le 1^{er} avril 2022 : de 38,69 \$ à 55,39 \$

Grille salariale des IA (temps partiel, y compris une prime de 13 % en remplacement des avantages sociaux) :

- En vigueur le 1^{er} avril 2022 : de 37,32 \$ à 53,43 \$

IA – temps plein (taux horaire)

Étape	Actuellement	
	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2021
Début	33,90 \$	34,24 \$
1 an	34,06 \$	34,40 \$
2 ans	34,62 \$	34,97 \$
3 ans	36,34 \$	36,70 \$
4 ans	38,05 \$	38,43 \$
5 ans	40,19 \$	40,59 \$
6 ans	42,36 \$	42,78 \$
7 ans	44,52 \$	44,97 \$
8 ans	47,69 \$	48,17 \$
25 ans	48,53 \$	49,02 \$

- Article 14.10** – Entrée en vigueur immédiate et rétroactive au 1^{er} avril 2021 : augmentation de 23 cents de la prime de quart de nuit, pour atteindre 2,88 \$.
- Article 14.15** – Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2022 : augmentation de 24 cents de la prime de quart de fin de semaine, pour atteindre 3,04 \$.
- Article 19.02** – Lorsque la certification générale du recours collectif est obtenue, l'IA doit en aviser l'infirmier(ière) en chef ou une personne désignée.
- Article 19.10** – Les paiements rétroactifs seront versés au cours des quatre cycles de paie complets commençant le 20 septembre 2021 (12 novembre ou avant) en fonction des heures travaillées. Les paiements rétroactifs seront traités en fonction des primes uniquement.
- Reprise des négociations salariales** – Le conseil demeure saisi de l'affaire en ce qui a trait à la réouverture de propositions sur la rémunération, dans le cas où l'AIO parviendrait à convaincre un tribunal de déclarer inconstitutionnel le projet de loi 124, ou si celui-ci était autrement modifié ou abrogé.

2 Sécurité d'emploi, charge de travail et enjeux liés à la pratique professionnelle

- Article 10.07 (g)** – Des modifications ont été apportées pour tenir compte d'une période de (9) mois ou de la durée de la période où le poste est vacant, quelle que soit la période la plus courte. Ne s'applique pas aux membres du personnel infirmier qui pourvoient des postes vacants de façon temporaire et posent leur candidature pour des postes permanents.
- Nouvelle lettre d'entente sur l'effectif optimal des infirmières praticiennes** – L'arbitre a approuvé la proposition de l'OHA qui visait à évaluer les niveaux optimaux de dotation en personnel.

- **Articles 11.07 (d) et 11.08 (d)** – Des modifications ont été apportées afin de permettre aux effectifs embauchés pour combler des postes laissés vacants en raison de congés de maternité ou parentaux qui obtiennent leur permanence d'accumuler de l'ancienneté à l'égard de leur période d'essai.
- **Article 19.05** – Demande de règlement concernant l'expérience récente liée à l'emploi en tant qu'infirmières et infirmiers formés à l'étranger; l'hôpital en tiendra compte si plus de deux ans se sont écoulés en raison d'un retard dans le processus d'inscription à l'OIIO.
- **Annexe 6 : formulaire sur la responsabilité professionnelle et charge de travail** – Des modifications ont été apportées pour tenir compte des préoccupations particulières relatives à la charge de travail des infirmières et infirmiers praticiens(iennes) (IP).

3. Santé et sécurité au travail

- **Article 6.05 (a)** – Des modifications ont été apportées pour élargir la définition des mesures raisonnables afin d'y inclure l'EPI mis à la disposition du personnel. L'article a également été modifié afin de faire allusion au masque N95 ou à l'équipement supérieur devant être mis à la disposition du personnel en cas d'épidémie, d'éclosion d'une maladie infectieuse et d'émergence d'une pandémie.
- **Article 6.05 (e) iii)** – Des modifications ont été apportées pour tenir compte du fait que l'hôpital doit fournir au syndicat son plan de lutte contre la pandémie, une évaluation des risques connexes et les avis d'exposition à des maladies infectieuses ou contagieuses. L'hôpital doit également fournir au syndicat des rapports sur la conformité aux tests d'ajustement, sur une base annuelle, et un inventaire de l'équipement de protection individuelle, chaque trimestre.
- **Lettre d'entente concernant la procédure modifiée de règlement des griefs portant sur l'EPI** – À la suite de la dernière ronde de négociations centrales, les parties ont reçu une lettre d'entente qui prévoyait une procédure accélérée de règlement des griefs ou d'arbitrage pour régler les différends liés à la fourniture d'EPI. Cette lettre a été renouvelée et n'est plus liée à l'entrée en vigueur de la directive no 5.

4. Droits de la personne et équité

- **Nouvelle lettre d'entente concernant notre engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion** – Description des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC), et des personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres ou queers, en questionnement, intersexuées, asexuelles, non genrées ou bispituelles, et les innombrables autres façons dont les membres de la communauté LGBTQI2SA choisissent de s'identifier, y compris l'engagement d'offrir des stratégies, des initiatives et des programmes de formation pour lutter contre le racisme.

5. Congé de maladie

- **Article 13.04 (d)** – Les membres du personnel travaillant la fin de semaine peuvent maintenant utiliser leur banque d'heures supplémentaires en cas d'absence due à la maladie.

6. Application des lois

- **Article 9.18** – Des modifications seront apportées pour inclure une demande écrite pour une lettre d'emploi dans les douze mois suivant la cessation d'emploi.

7. Modifications d'ordre administratif et rédactionnel

- Plusieurs modifications d'ordre rédactionnel et administratif ont été apportées, y compris le remplacement des pronoms genrés par des pronoms neutres dans tout le texte de la convention collective.
- **Article 18.01** – Les conventions collectives doivent être mises à la disposition des employés, sur demande, par voie électronique ou en format papier. De plus, nous sommes déterminés à déployer des efforts pour réduire la quantité de documents en format papier lors de chaque ronde de négociation.
- L'OHA a accepté de communiquer avec les hôpitaux participants, en indiquant que si les parties locales sont d'accord, les infirmières et infirmiers peuvent choisir de faire don de leurs congés annuels accumulés, heures ou heures supplémentaires en banque à un autre membre du personnel dans le besoin.
- **Lettres d'entente sur les congés supplémentaires accumulés** – Supprimées, toutes les autres lettres d'entente ont été renouvelées.