

1. Rémunération, salaires et primes

- En vigueur le 1^{er} juillet 2021 : Augmentation générale des salaires de 1,75 % pour toutes les classifications, y compris les professionnels de la santé.
- En vigueur le 1^{er} juillet 2022 : Augmentation générale des salaires de 1,75 % pour toutes les classifications, y compris les professionnels de la santé.
- En vigueur le 1^{er} juillet 2023 : Augmentation générale des salaires de 1,75 % pour toutes les classifications, y compris les professionnels de la santé.

Grille salariale des IA (temps plein)

- En vigueur le 1^{er} juillet 2021 : De 31,13 \$ à 47,12 \$
- En vigueur le 1^{er} juillet 2022 : De 31,67 \$ à 47,94 \$
- En vigueur le 1^{er} juillet 2023 : De 32,22 \$ à 48,78 \$

Grille salariale des IA (temps partiel, y compris une prime de 8,5 % en remplacement des avantages sociaux)

- En vigueur le 1^{er} juillet 2021 : De 33,78 \$ à 51,13 \$
- En vigueur le 1^{er} juillet 2022 : De 34,36 \$ à 52,01 \$
- En vigueur le 1^{er} juillet 2023 : De 34,96 \$ à 52,93 \$

Infirmière autorisée – Temps plein (taux horaire)

Étape	Actuellement	1 ^{er} juillet 2021	1 ^{er} juillet 2022	1 ^{er} juillet 2023
Début	30,59 \$	31,13 \$	31,67 \$	32,22 \$
1 an	31,91 \$	32,47 \$	33,04 \$	33,62 \$
2 ans	32,95 \$	33,53 \$	34,12 \$	34,72 \$
3 ans	34,71 \$	35,32 \$	35,94 \$	36,57 \$
4 ans	36,11 \$	36,74 \$	37,38 \$	38,03 \$
5 ans	37,84 \$	38,50 \$	39,17 \$	39,86 \$
6 ans	39,50 \$	40,19 \$	40,89 \$	41,61 \$
7 ans	42,86 \$	43,61 \$	44,37 \$	45,15 \$
8 ans	46,31 \$	47,12 \$	47,94 \$	48,78 \$

Toutes les autres classifications, les IP, les IAA, les PSSP, etc., verront leur grille salariale rajustée en fonction de l'augmentation en pourcentage.

- **Article 13.01 (e)** – Congé annuel de six (6) semaines après vingt-deux (22) ans [auparavant vingt-trois (23)] années de service continu à temps plein.
- **Article 16.06** – Augmentation de l'indemnité de repas de 5 \$ à 10 \$ dans le cas de deux quarts consécutifs.
- **Article 16.08** – La rémunération de disponibilité est passée de 3,30 \$ à 3,45 \$ l'heure. Au cours d'une fin de semaine ou d'un jour férié payé, l'indemnité de disponibilité est passée de 4,90 \$ à 5,05 \$ l'heure.
- **Article 22.02** – La rétroactivité sera versée dans les quatre (4) périodes de paie complètes à compter du 25 octobre 2021 (au plus tard pendant la période de paie du 20 décembre) en fonction des heures payées. La rétroactivité sera versée sur l'augmentation salariale générale.
- **Article 16.07 – Prime de quart de travail et de fin de semaine –**
 - **16.07 (a)** À compter du 1^{er} juillet 2021, augmenter les primes de quart de dix (10) cents pour les porter à 1,05 \$. À compter du 1^{er} juillet 2022, augmenter les primes de quart de dix (10) cents à 1,15 \$. À compter du 1^{er} juillet 2023, augmenter les primes de quart de cinq (5) cents à 1,20 \$. Remarque : Les primes de quart sont versées pour une période quotidienne de seize (16) heures.
 - **16.07 (b)** À compter du 1^{er} juillet 2021, augmenter la prime de fin de semaine de dix (10) cents à 1,20 \$. À compter du 1^{er} juillet 2022, augmenter la prime de fin de semaine de dix (10) cents à 1,30 \$. À compter du 1^{er} juillet 2023, augmenter la prime de fin de semaine de cinq (5) cents à 1,35 \$. Remarque : Les primes de fin de semaine sont versées pour une période de quarante-huit (48) heures.
- **Article 17.01 (b)** – À compter du 1^{er} décembre 2021, les soins de la vue passeront de 50 \$ à 350 \$ tous les 24 mois. À compter du 1^{er} décembre 2021, mise en place d'une nouvelle prestation de santé mentale de 800 \$ par année.
- **Article 17.02 – Avantages sociaux du personnel retraité (GFM/Frais dentaires)** – Les parties ont réglé un grief concernant l'accès aux avantages sociaux des employés actifs âgés de plus de 65 ans.

- **Article 22.06 (a) – Indemnité de responsabilité** – À compter du 25 octobre 2021, l'indemnité de responsabilité est passée de 10 \$ à 15 \$ par quart de 7,5 heures et de 15 \$ à 22,50 \$ par quart de 11,25 heures.
- Les parties doivent négocier les primes de supervision des étudiants et de mentorat. L'arbitre demeure saisi si aucune entente n'est conclue.

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

- **Article 9.17** – On précise que les membres du personnel n'accumuleront pas d'ancienneté lorsqu'ils sont à l'extérieur de l'unité de négociation dans un poste temporaire.
- **Article 15.05** – Modification de la disposition relative au travail effectué pendant un quart touché par l'heure avancée afin de s'assurer que les membres seront rémunérés pour les heures effectivement travaillées. Extencicare possède et exploite des foyers jusqu'au 31 décembre 2022 pour assurer le respect de cette disposition.
- **Article 15.12** – Mise à jour du libellé sur les membres du personnel de fin de semaine pour tenir compte des changements apportés aux congés de maladie au cours de la dernière ronde de négociations, qui reflètent la réduction du délai de carence d'une semaine pour les prestations d'assurance-emploi.
- **Annexe B** – Personnel assumant la présidence des comités d'évaluation indépendants – Intention renouvelée de se réunir pour établir un groupe de personnes assumant la présidence. L'arbitre Stout restera saisi de tout différend.

3. Santé et sécurité au travail - Article 6.06

- Le libellé sur la santé et la sécurité a été modifié pour assurer l'accès à l'équipement de protection individuelle (EPI), à un approvisionnement adéquat d'EPI qui répond aux exigences d'essai d'ajustement et à un plan de lutte contre la pandémie mis à jour chaque année.
- De plus, tout renseignement exigé par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et ses règlements sera fourni à la personne représentant le CMSS de l'AIIO. S'il n'y a pas de représentant, les renseignements seront fournis à la personne assumant la présidence de l'unité de négociation. S'il n'y a pas de personne assumant la présidence de l'unité de négociation, l'information sera fournie à l'ART.

4. Droits de la personne et équité

- **Article 4.04** – Mise à jour de la terminologie actuelle pour les motifs protégés dans la disposition sur la protection contre le harcèlement.

- **Article 4.05 – NOUVEAU** – Ajout de la planification et de la discussion sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail aux réunions patronales-syndicales comme point permanent à l'ordre du jour.

5. Congés et détachements

- **Article 11.04 – Congé de deuil** – Élargissement de la définition pour inclure le jour du décès.
- **Article 11.10** – Transfert de la lettre d'entente (LE) existante concernant les détachements dans le corps de la convention collective. Cette LE permet aux membres du personnel de conserver leur service et leur ancienneté s'ils sont détachés auprès d'un autre employeur.

6. Application des lois

- **Article 13.01 note de bas de page** – Les membres du personnel qui ont des droits supérieurs à des congés annuels seront codifiés dans une lettre d'entente qui sera ajoutée à la convention collective et examinée à chaque renouvellement.
- **Article 21.10 – NOUVEAU** – Rapports à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario – Les foyers seront tenus d'aviser le membre du personnel infirmier lorsqu'il est signalé à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario et est dirigé vers le Syndicat à titre de ressource.
- **Article 21.07** – Ajout d'une exigence selon laquelle les employeurs doivent fournir une lettre de confirmation d'emploi dans les 14 jours, sur demande. Lorsqu'un membre du personnel quitte l'organisation, la lettre d'emploi est élargie pour inclure le nombre total d'heures travaillées.
- **Article 21.08 – Erreurs dans la paie – Libellé actuel modifié** – Les foyers sont tenus de verser un paiement pour un déficit de trois heures et quart (3,25) de paie ou plus dans les trois (3) jours ouvrables suivant le signalement d'une erreur.

7. Modifications d'ordre administratif et rédactionnel

- Faire en sorte que la convention collective soit neutre sur le plan du sexe en remplaçant les pronoms genrés par des pronoms neutres dans tout le texte de la convention collective.
- **Article 18.01** – On a précisé que les membres du personnel occasionnels ont le droit de cotiser au Régime de retraite des foyers d'accueil et établissements connexes (RRFAEC).
- Toutes les lettres d'entente et les calendriers ont été renouvelés.
- Ajout de Parklane d'APANS au groupe des foyers de soins participants, protégeant toutes les conditions supérieures.