



# RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION COLLECTIVE À LA SUITE DE LA DÉCISION DE L'ARBITRE STOUT ET ÉLÉMENTS D'ACCORD ENTRE

## L'AIO ET LES FOYERS DE SOINS SANS BUT LUCRATIF PARTICIPANTS

DURÉE DU MANDAT : Du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2024

### 1. Rémunération, salaires et primes

- En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 : Augmentation générale des salaires de 1 % pour toutes les classifications, y compris les professionnels de la santé.
- En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022 : Augmentation générale des salaires de 1 % pour toutes les classifications, y compris les professionnels de la santé.
- En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 : 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<sup>er</sup> juillet 2021 : De 30,90 \$ à 46,77 \$
- En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022 : De 31,21 \$ à 47,24 \$
- En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 : De 31,52 \$ à 47,71 \$

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

- En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 : De 33,53 \$ à 50,75 \$
- En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022 : De 33,86 \$ à 51,26 \$
- En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 : De 34,20 \$ à 51,77 \$

#### Infirmière autorisée – Temps plein (taux horaire)

Étape	Actuellement	1 <sup>er</sup> juillet 2021	1 <sup>er</sup> juillet 2022	1 <sup>er</sup> juillet 2023
Début	30,59 \$	30,90 \$	31,21 \$	31,52 \$
1 an	31,91 \$	32,23 \$	32,55 \$	32,88 \$
2 ans	32,95 \$	33,28 \$	33,61 \$	33,95 \$
3 ans	34,71 \$	35,06 \$	35,41 \$	35,76 \$
4 ans	36,11 \$	36,47 \$	36,83 \$	37,20 \$
5 ans	37,84 \$	38,22 \$	38,60 \$	38,99 \$
6 ans	39,50 \$	39,90 \$	40,30 \$	40,70 \$
7 ans	42,86 \$	43,29 \$	43,72 \$	44,16 \$
8 ans	46,31 \$	46,77 \$	47,24 \$	47,71 \$

- **Reprise des négociations salariales** – Le conseil demeure saisi de l'affaire en ce qui a trait à la réouverture de propositions compensatoires, 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.
- **Article 16.06** – Augmentation de l'indemnité de repas de 5 \$ à 10 \$ dans le cas de deux quarts consécutifs.
- **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** – À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, augmenter les primes de quart de cinq (5) cents à 1,00 \$. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, augmenter les primes de quart de cinq (5) cents à 1,05 \$.
- À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, augmenter la prime de fin de semaine de dix (10) cents à 1,20 \$.
- Avantages sociaux du personnel retraité (GFM/Frais dentaires) – Les parties ont réglé un grief concernant l'accès aux avantages sociaux des membres du personnel actifs âgés de plus de 65 ans.

### 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. Extencare 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 afin de 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 l'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

- **Article 6.06** – Modification du libellé relatif à la santé et à la sécurité 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 diversité et de 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 existante concernant les détachements dans le corps de la convention collective – La présente lettre d'entente 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** – Déclaration à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario – Les foyers seront tenus d'aviser un 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'un nouveau paragraphe pour obliger les employeurs à fournir une lettre de confirmation d'emploi dans les 14 jours suivant la 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

- 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** – 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.