

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LE CENTRE D'ACCUEIL ROGER SÉGUIN
(ci-après appelée "l'Employeur ")**

ET

**L'ASSOCIATION DES INFIRMIERS ET INFIRMIÈRES DE L'ONTARIO
(ci-après appelée "le Syndicat")**

Expiration: 31 mars 2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT	3
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET TRAVAIL DE L'UNITÉ SYNDICALE	3
ARTICLE 3 – DÉFINITIONS	4
ARTICLE 4 – DISCRIMINATION	5
ARTICLE 5 – NI GRÈVE, NI LOCKOUT	5
ARTICLE 6 – SÉCURITÉ DE L'ASSOCIATION	6
ARTICLE 7 – DROITS DE LA DIRECTION.....	7
ARTICLE 8 – COMITÉ DE L'ASSOCIATION ET REPRÉSENTATION.....	8
ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	11
ARTICLE 10 – PROGRAMME D'ORIENTATION ET DE FORMATION EN COURS D'EMPLOI	14
ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ	15
ARTICLE 12 – CONGÉS AUTORISÉS	19
ARTICLE 13 – AFFICHAGES	23
ARTICLE 14 – CONGÉ DE MALADIE	24
À compter du 16 décembre 2021 :	25
ARTICLE 15 – CONGÉ PARENTAL/DE MATERNITÉ ET CONGÉ D'ADOPTION	25
ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS	26
ARTICLE 17 – CONGÉ ANNUEL	27
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL	32
ARTICLE 19 – RÉMUNÉRATION	33
ARTICLE 20 – PRIMES	36
ARTICLE 21 – AVANTAGES SOCIAUX	37
ARTICLE 22 – POURCENTAGE EN REMPLACEMENT DES AVANTAGES.....	41
ARTICLE 23 – AVIS AU SYNDICAT	42
ARTICLE 24 – DIVERS.....	42
ANNEXE A – ÉCHELLES SALARIALES.....	44

ARTICLE 1 – BUT

1.01 Attendu que chacune des parties liées par cette convention désire :

- (a) maintenir et améliorer les bonnes relations existantes entre elles et régler les conditions d'emploi entre l'Employeur et le Syndicat.
- (b) reconnaître l'utilité pour chacune des parties liées par cette convention de discussions et de négociations conjointes sur toute question se rapportant aux conditions de travail, à l'emploi et aux services.
- (c) encourager l'efficacité au travail.
- (d) promouvoir le bon moral, le bien-être et la sécurité de toutes les infirmières membres de l'unité de négociation syndicale.
- (e) reconnaître que les infirmières et l'Employeur veulent travailler ensemble et donner aux résidents du Centre d'Accueil les meilleurs soins possibles.

1.02 Pluriel ou masculin

Dans la présente convention, chaque fois que le contexte l'exige, le féminin comprend le masculin et le singulier comprend le pluriel, et vice versa.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET TRAVAIL DE L'UNITÉ SYNDICALE

2.01 Unité d'accréditation

L'Employeur reconnaît l'Association comme étant l'agent négociateur de toutes les infirmières autorisées et les infirmières qui détiennent un Certificat temporaire qui s'occupent de soins infirmiers au Centre d'Accueil Roger-Séguin à Clarence Creek, Ontario sauf la Directrice des Soins et toutes personnes de rang supérieur à la Directrice des Soins.

2.02 Travail effectué par des membres

Un employé qui n'est pas membre de l'unité de négociation n'effectue pas le travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation s'il en résulte une

mise à pied permanente d'infirmières à temps plein et temps partiel de l'unité de négociation.

2.03 Suffisance de personnel autorisé

L'Employeur s'engage à respecter les obligations découlant de la *Loi de 2007 sur les foyers de soins de longue durée*, avec ses modifications éventuelles.

ARTICLE 3 – DÉFINITIONS

3.01 Infirmière à temps plein

Une infirmière à temps plein est une infirmière dont l'horaire de travail régulier est de trente-sept heures et demi (37 ½) ou plus par semaine. Il est entendu que le calcul des trente-sept heures et demi (37 ½) exclut toutes les heures travaillées par une infirmière lorsqu'elle est sur appel.

3.02 Infirmière à temps partiel

Une infirmière à temps partiel est une infirmière dont l'horaire de travail régulier est de moins de trente-sept heures et demi (37 ½) par semaine.

3.03 Infirmière occasionnelle

Une infirmière occasionnelle est une infirmière appelée à travailler selon les besoins de l'Employeur. Il est entendu qu'une infirmière occasionnelle ne peut refuser régulièrement ou de manière déraisonnable de travailler sur des quarts. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'une infirmière occasionnelle qui n'aura pas accepté un minimum de trois (3) quarts de travail de sept heures et demie (7,5) pendant une période de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs. Dans ces circonstances, l'infirmière ne pourra pas avoir recours à la procédure de grief pour contester la décision de l'Employeur de mettre fin à son emploi.

3.04 Infirmière temporaire

Une infirmière temporaire est une infirmière embauchée pour une période déterminée afin de remplacer une infirmière en congé approuvé ou pour effectuer un travail spécifique. La cessation d'emploi ou le congédiement d'une infirmière temporaire ne relève pas de la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage.

3.05 Infirmière autorisée

Une infirmière autorisée est une infirmière qui détient un certificat d'inscription à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, conformément à la *Loi sur les professions de la santé réglementées* et à la *Loi sur les infirmières et infirmiers de l'Ontario*.

3.06 Certificat d'inscription de catégorie temporaire

Une infirmière qui détient un certificat d'inscription de la catégorie temporaire délivré par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario doit obtenir son certificat d'inscription de la catégorie générale avant l'expiration de son certificat temporaire. Si l'infirmière n'obtient pas son certificat d'inscription de la catégorie générale avant l'expiration de son certificat d'inscription de la catégorie temporaire, elle est réputée être non qualifiée pour le poste d'infirmière autorisée et son emploi au Centre prend fin. Ce renvoi ne peut pas faire l'objet d'un grief ou être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 4 – DISCRIMINATION

4.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'est interdite la discrimination contre une infirmière par l'Employeur ou le Syndicat pour l'un des motifs interdits énumérés au *Code des droits de la personne* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles. L'Employeur et le Syndicat conviennent de respecter les dispositions de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles.

ARTICLE 5 – NI GRÈVE, NI LOCKOUT

5.01 Le Syndicat convient de ne pas déclencher de grève ou d'arrêt de travail partiel ou complet et l'Employeur convient de ne pas décréter de lock-out tant que la présente convention demeure en vigueur.

Les termes « grève » et « lock-out » ont le sens que leur donne la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles.

ARTICLE 6 – SÉCURITÉ DE L'ASSOCIATION

6.01 Retenues sur la paie

Au cours de la première période de paie du mois, l'Employeur retient sur la paie de toutes les infirmières membres de l'unité de négociation le montant de la cotisation syndicale mensuelle. Lorsqu'une infirmière n'a pas de revenus au cours de la première période de paie, ce montant est retenu de la prochaine période de paie pendant laquelle l'infirmière a un revenu. Il est possible de prolonger la période de retenue lorsque l'infirmière n'a pas de paie au cours d'un mois en particulier.

6.02 La cotisation syndicale d'une infirmière nouvellement embauchée est prélevée au cours de la période de paie suivant immédiatement sa date d'embauche.

6.03 Cotisations mensuelles

- (a) Le montant de la cotisation mensuelle normale est celui qui est autorisé par le Syndicat. La vice-présidente aux finances de l'Association prévient l'Employeur de toute modification de la cotisation et cet avis autorise de fait l'Employeur à retenir le montant indiqué.
- (b) Le Syndicat convient d'indemniser et de dégager de toute responsabilité l'Employeur contre toutes les réclamations qui découlent des retenues faites et des remboursements versés conformément au présent article.
- (c) Le montant total retenu conformément au paragraphe 6.01 ci-dessus est versé mensuellement au Syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant celui où les cotisations ont été retenues. L'Employeur joint au montant en question une liste des infirmières et des montants retenus conformément au présent article.

La liste indique également le nom, la classification, le statut, le lieu de travail et le numéro d'assurance sociale de toutes les infirmières pour lesquelles une retenue a été effectuée le mois précédent. L'Employeur fournit aussi une liste de toutes les infirmières dont l'emploi a cessé, des nouvelles infirmières, des infirmières en congé de plus d'un (1) mois et des infirmières qui n'ont pas payé le plein montant des cotisations.

À compter du 16 décembre 2021 :
Suivant une demande écrite du Syndicat, l'Employeur convient de fournir les renseignements prévus à ce paragraphe par voie électronique.

6.04 T4 supplémentaire

L'Employeur remet à chaque infirmière un feuillet T4 supplémentaire indiquant le montant des cotisations prélevées l'année précédente aux fins d'impôt sur le revenu.

6.05 L'Employeur convient qu'une représentante du Syndicat aura la possibilité de rencontrer toute infirmière nouvellement embauchée durant les heures normales de travail, pour une période maximale de quinze (15) minutes, et ce, dès que possible au cours de la période de probation, afin d'informer la nouvelle infirmière des droits et obligations que lui confère la présente convention.

L'Employeur doit, dès l'entrée en fonction d'une nouvelle infirmière, informer cette dernière de l'existence du Syndicat et lui remettre une copie de la convention collective.

ARTICLE 7 – DROITS DE LA DIRECTION

7.01 Sauf dans la mesure prévue par la présente convention collective, les droits et prérogatives de la direction sont exercés uniquement par l'Employeur et relèvent exclusivement de ses droits et des droits de sa direction. Les parties, un arbitre ou un conseil d'arbitrage ne peuvent tenter d'intégrer aux dispositions de la présente convention collective un principe ou un précédent selon lequel le processus de négociation collective se substitue de quelque manière aux droits de la Direction.

Il est entendu que, sans limiter la généralité de ce qui précède, l'Employeur jouit des droits suivants :

- (a) Le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer l'efficacité;
- (b) Le droit de choisir et d'embaucher les employées et l'ensemble de l'effectif; le droit de transférer, d'affecter, de classer, de muter, de mettre à pied, et de rappeler des employées, de leur accorder une promotion, de leur imposer une démotivation et de fixer leur horaire; le droit de prendre des mesures disciplinaires contre les employées et les congédier conformément

à la présente convention collective; le droit de planifier, de diriger et de contrôler ses activités;

- (c) Le droit de déterminer, dans l'intérêt du fonctionnement efficace et des normes de service les plus élevées qui soient, la cotation et la classification des emplois, les heures de travail, les horaires de travail, l'attribution des tâches, les méthodes de travail, les procédures, les programmes et le lieu de travail où le service est rendu ainsi que l'emplacement du travail;
- (e) Le droit en général, de gérer le fonctionnement des établissements et, sans limiter la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre de membres du personnel nécessaire, les services à fournir, les horaires de travail, les heures de travail, l'attribution des tâches, les méthodes, les procédures et le matériel applicable;
- (f) Le droit d'établir, d'appliquer et de modifier de temps à autre les règles et règlements que les employées doivent observer;

Le droit de déterminer toutes les autres fonctions et prérogatives qui reviennent exclusivement à l'Employeur et de les exercer, sauf lorsqu'elles sont expressément limitées par les dispositions de la présente convention.

- 7.02 L'Employeur doit exercer ces droits en conformité avec la convention collective et appliquer les dispositions de la convention collective d'une manière raisonnable.
- 7.03 Il appartient à l'Employeur d'exploiter et d'administrer le Centre à tous les égards, selon ses engagements, obligations et responsabilités.

ARTICLE 8 – COMITÉ DE L'ASSOCIATION ET REPRÉSENTATION

- 8.01 Le Syndicat convient que ni lui ni ses agentes, mandataires, représentantes et membres ne doivent mener de campagne de recrutement, organiser des réunions ou d'autres activités syndicales dans les locaux de l'Employeur, sauf lorsque cela est prévu expressément dans la présente convention.
- 8.02 L'Employeur convient de reconnaître les comités et représentants suivants :
 - (a) Représentante syndicale

Une (1) représentante syndicale autorisée à représenter les infirmières.

(b) Comité des griefs

Un comité des griefs composé d'un maximum d'une (1) infirmière.

(c) Comité de négociation

Un comité de négociation composé d'un maximum d'une (1) infirmière dont le rôle consiste à négocier, renouveler ou modifier la convention collective. Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du nom du membre de son comité de négociation. Il est entendu que l'infirmière membre du comité de négociation qui assiste à une rencontre de négociation, jusqu'à un (1) jour de conciliation inclusivement, pendant ses heures de travail régulières en présence des représentants de l'Employeur ne subit pas de perte de salaire régulier en raison de sa participation à une telle rencontre.

8.03 Les parties conviennent que la représentante syndicale et la membre du comité des griefs doivent s'acquitter de leurs fonctions et responsabilités régulières à l'égard de l'Employeur et qu'il leur est interdit de quitter leurs fonctions régulières sans obtenir au préalable l'autorisation de leur supérieur immédiat en précisant la période de temps nécessaire. Ces représentantes doivent de nouveau se présenter à leur superviseur immédiat lorsqu'elles retournent à leur poste. Dans le cadre de cet accord, un membre du comité des griefs ou une représentante syndicale ne subit aucune perte de salaire lorsqu'elle exerce ses fonctions pendant ses heures de travail régulières dans le cadre d'une rencontre prévue avec l'Employeur.

8.04 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentantes syndicales et de ses membres de comité, et les modifications apportées à celle-ci. Toutes les représentantes syndicales et membres de comité doivent avoir terminé leur période de probation.

8.05 Représentante de l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario

Le Syndicat peut, en tout temps, faire appel à une représentante de l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario lors de pourparlers ou de négociations avec l'Employeur. Cette représentante aura accès aux locaux du Centre d'accueil à tout moment acceptable, après avoir obtenu au préalable la permission de l'Administrateur du Centre d'accueil, dans le but d'enquêter sur un grief et de participer à son règlement. Cette demande d'accès ne sera pas indûment refusée.

8.06 Comité patronal-syndical

Un comité patronal-syndical sera mis sur pied et composé d'un maximum d'une (1) représentante du Syndicat et un (1) représentant de l'Employeur.

Le comité ne se réunit que lorsque les parties conviennent que c'est nécessaire et à un moment acceptable pour l'Employeur et le Syndicat. Toute demande de réunion doit se faire par écrit préalablement à la date proposée et inclure l'ordre du jour proposé au moins deux (2) semaines avant la rencontre. Les représentantes ne subissent aucune perte de salaire lorsqu'elles participent aux réunions du comité patronal-syndical pendant leurs heures de travail régulières.

8.07 Rôle du comité

Le comité a notamment comme mandat :

- i) de promouvoir et de permettre la communication efficace d'informations et d'idées, et d'émettre des recommandations sur des sujets d'intérêt mutuel n'incluant pas les sujets pouvant faire l'objet d'un grief ou de négociations.
- ii) de traiter des plaintes qui lui sont référées en conformité avec les dispositions de l'article 8.08, Responsabilité professionnelle.

8.08 Responsabilité professionnelle

Advenant que l'Employeur affecte un certain nombre de résidents ou une certaine charge de travail à une infirmière ou un groupe d'infirmières et que celles-ci estiment qu'on leur demande d'accomplir plus de travail que ce qui est compatible avec des soins convenables aux résidents, ces infirmières peuvent :

- i) À défaut de trouver une solution au sein de l'unité, déposer une plainte écrite au comité patronal-syndical dans les vingt (20) jours suivant la date de l'affectation excessive. L'Employeur doit convoquer une réunion du comité patronal-syndical dans les vingt (20) jours civils qui suivent le dépôt de la plainte. Le comité doit entendre et tenter de résoudre la plainte à la satisfaction des deux parties. La question doit être discutée avec l'Administrateur, la directrice des soins infirmiers, la ou les employée(s) impliquée(s) et une représentante syndicale.
- ii) L'Administrateur, la directrice des soins infirmiers, la ou les employée(s) impliquée(s) et la présidente de l'unité de négociation tenteront de

développer et créer en collaboration un plan écrit de mise en œuvre pour la résolution de la question.

8.09 Santé et sécurité

- (a) L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'ils souhaitent maintenir des normes de sécurité et de santé au Centre afin de prévenir les accidents, blessures et maladies et de respecter la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* avec ses modifications éventuelles.
- (b) Conscient de ses responsabilités légales, l'Employeur accepte de reconnaître à titre de membre de son Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail au moins un (1) représentant choisi ou nommé par le Syndicat au sein de l'unité de négociation.
- (c) Le comité est chargé de déceler les dangers potentiels et de recommander des moyens d'améliorer les conditions relatives à la santé et à la sécurité au travail.
- (d) L'Employeur convient de coopérer en fournissant au comité l'information nécessaire pour qu'il s'acquitte de sa tâche.
- (e) Le comité se réunit une fois par trimestre, ou plus fréquemment à la demande du président. Le comité conserve un procès-verbal de toutes les réunions et le met à disposition pour examen.
- (f) Le temps consacré à ces réunions par un membre du Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail est considéré comme du temps travaillé pour lequel le membre est rémunéré par l'Employeur.
- (g) Le Syndicat s'efforce d'obtenir l'entière coopération de ses membres pour le respect de toutes les règles et pratiques de sécurité.

ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 9.01 Dans le cadre de la présente convention, un grief s'entend de tout différend entre les parties relatif à l'interprétation, l'application, l'administration ou une violation présumée de la présente convention.

- 9.02 Les parties s'entendent pour que les plaintes et les griefs soient résolus dès que possible. Il est entendu qu'une infirmière n'a pas de grief tant qu'elle n'a pas donné à son superviseur immédiat l'occasion de répondre à sa plainte. Une infirmière doit porter une telle plainte à l'attention de son superviseur immédiat dans les dix (10) jours civils suivant la circonstance ayant donné lieu à la plainte ou le moment où cette circonstance aurait raisonnablement retenu l'attention de l'infirmière. Si la plainte n'est pas réglée dans les dix (10) jours civils, un grief doit être déposé dans les dix (10) jours civils de la manière suivante :

1re étape

L'infirmière présente un grief écrit à la Directrice des soins ou sa déléguée. Le grief doit être signé par l'infirmière et le Syndicat et inclure le nom de l'infirmière ou des infirmières affectées, la nature du grief, les circonstances ayant donné lieu au grief, les dispositions spécifiques de la convention collective prétendument violées et la réparation demandée. La Directrice des soins ou sa représentante rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours civils suivant la date de présentation du grief.

2e étape

En l'absence d'un règlement satisfaisant dans les dix (10) jours civils suivant la date de présentation du grief à la première étape, le grief peut être présenté à l'Administrateur du Centre ou son délégué. Une rencontre entre l'Administrateur ou son représentant et le comité des griefs a lieu dans les dix (10) jours suivant la date de présentation du grief à la deuxième étape. L'Administrateur rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours civils suivant la date de la rencontre.

3e étape

En l'absence d'un règlement satisfaisant à la 2e étape, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.

9.03 Grief de principe

Le Syndicat et l'Employeur peuvent présenter un grief de principe ou un grief de nature générale à la première étape de la procédure de grief. Toutes les dispositions de la procédure de grief s'appliquent à ces griefs.

Aucun grief de principe ne sera considéré s'il est présenté plus de vingt (20) jours civils après les circonstances lui ayant donné lieu.

9.04 Arbitrage

Lorsque l'une des parties choisit de renvoyer un grief à l'arbitrage, elle en avise l'autre partie par écrit dans les trente (30) jours civils suivant la date de la décision à la 2e étape.

- 9.05 La partie qui renvoie un grief à l'arbitrage fournit à l'autre partie une liste de noms d'arbitres suggérés pour agir à titre d'arbitre unique. La partie ainsi avisée peut également fournir une liste alternative de noms d'arbitres. Si les parties ne peuvent pas s'entendre sur un arbitre dans les trente (30) jours civils suivant leurs soumissions, la partie faisant la demande d'arbitrage peut demander au ministère du Travail de nommer un arbitre.

Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est reçue dans les trente (30) jours civils suivant la fin de la procédure de grief, le grief est réputé avoir été réglé ou abandonné.

- 9.06 Aucun grief ne peut être renvoyé à l'arbitrage avant d'être passé par toutes les étapes prescrites par la procédure de grief.

9.07 Décision de l'arbitre

L'arbitre entend et tranche le grief et il rend une décision sans appel qui lie les parties et toute employée qu'elle vise.

L'arbitre n'est pas autorisé à prendre une décision non conforme aux dispositions de la présente convention ni à altérer, modifier, ajouter ou retrancher aucune partie de la présente convention.

9.08 Dépenses de l'arbitre

Les parties partagent de manière égale les frais et dépenses de l'arbitre.

Lorsque les parties s'entendent pour avoir recours à un conseil d'arbitrage, chaque partie est responsable des frais et dépenses de son assesseur.

9.09 Conseil d'arbitrage

Les parties peuvent, par une entente écrite, remplacer l'arbitre unique par un conseil d'arbitrage; dans ce cas, le conseil d'arbitrage possède les mêmes pouvoirs et est assujéti aux mêmes limites que l'arbitre unique.

9.10 Médiateur ou Arbitre

À moins d'une entente entre les parties, une personne ne peut être désignée comme arbitre si elle a participé à une tentative de négociation ou de règlement du grief en question.

9.11 Modification des délais impartis

Les délais prescrits dans les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage sont obligatoires. Si un grief n'est pas déposé ou traité dans le respect des délais prescrits dans la présente convention, il est réputé avoir été réglé ou abandonné, à moins d'une prolongation convenue mutuellement par écrit par les parties.

ARTICLE 10 – PROGRAMME D'ORIENTATION ET DE FORMATION EN COURS D'EMPLOI

10.01 Perfectionnement professionnel

L'Employeur s'engage pour la durée de la présente convention collective à poursuivre la formation de ses employées conformément à sa pratique antérieure.

10.02 Évaluation relative à une infirmière

Une copie de toute évaluation formelle complète à verser au dossier d'une infirmière est d'abord passée en revue avec l'infirmière. L'infirmière paraphe l'évaluation pour confirmer qu'elle l'a lue, et elle a la possibilité d'y ajouter son point de vue avant que l'évaluation soit versée à son dossier.

10.03 Dossier personnel

Sur présentation d'une demande écrite à l'Administrateur, l'infirmière a le droit de consulter son dossier deux (2) fois par année afin d'examiner les évaluations ou

les remarques officielles d'ordre disciplinaire qu'il contient, en présence de l'Administrateur, à un moment acceptable pour les deux personnes.

Toute lettre d'avertissement, de suspension ou d'ordre disciplinaire est retirée du dossier de l'infirmière dix-huit (18) mois après sa réception, à condition que le dossier disciplinaire de l'infirmière soit demeuré vierge au cours de cette période de dix-huit (18) mois. Dans le cas où la mesure disciplinaire est liée à de la négligence ou à l'abus d'un résident, elle restera dans le dossier de l'infirmière pour une période de vingt-quatre (24) mois.

Si un incident se produit au cours de cette période de dix-huit (18) mois, la lettre de discipline originale et les suivantes seront retirées du dossier de l'infirmière dix-huit (18) mois après la date du dernier incident.

Les congés autorisés de plus de trente (30) jours civils consécutifs ne sont pas pris en compte dans le calcul des périodes de dix-huit (18) ou vingt-quatre (24) mois mentionnés ci-dessus.

ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ

- 11.01 (a) L'ancienneté correspond à la durée du service continu dans l'unité de négociation et inclut toutes les années de service auprès de l'Employeur depuis la date de la dernière embauche.

Les infirmières à temps partiel et occasionnelles cumulent leur ancienneté sur la base suivante : mille sept cent cinquante (1750) heures travaillées depuis la date de dernière embauche égalent une (1) année d'ancienneté.

Une infirmière à temps partiel ou occasionnelle ne peut accumuler plus d'une année (1) d'ancienneté au cours d'une année civile.

À compter du 2 mai 2023 l'article 11.01 (a) est modifié comme suit:

- 11.01 (a) L'ancienneté correspond à la durée du service continu dans l'unité de négociation et inclut toutes les années de service auprès de l'Employeur depuis la date de la dernière embauche.

Les infirmières à temps partiel et occasionnelles cumulent leur ancienneté sur la base suivante : mille sept cent (1700) heures travaillées depuis la date de dernière embauche égalent une (1) année d'ancienneté.

Une infirmière à temps partiel ou occasionnelle ne peut accumuler plus d'une année (1) d'ancienneté au cours d'une année civile.

(b) Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté est maintenue pour toutes les infirmières à temps plein, à temps partiel et occasionnelles couvertes par la présente convention qui ont terminé leur période de probation.

La liste d'ancienneté mise à jour est envoyée au Syndicat et affichée sur les tableaux d'affichage tous les six (6) mois. Dans les trente (30) jours civils suivant l'affichage de la liste d'ancienneté, toute infirmière qui croit que la liste est inexacte doit en aviser l'Employeur par écrit. Si la liste n'est pas contestée par écrit dans les trente (30) jours civils, la liste d'ancienneté est présumée être exacte. Lorsque deux infirmières ou plus ont la même date d'ancienneté, l'infirmière la plus âgée est considérée comme ayant le plus d'ancienneté.

(c) Période de probation

Toutes les infirmières doivent compléter une période de probation de cinq cent vingt-cinq (525) heures travaillées depuis la date de dernière embauche. L'infirmière qui passe sa période de probation se voit créditer son ancienneté depuis la date de sa dernière embauche.

La période de probation peut être prolongée pour une période maximale de cinq cent vingt-cinq (525) heures travaillées si le Syndicat consent à une telle demande de l'Employeur. De plus, la période de probation peut, à la discrétion de l'Employeur, être prolongée pour une période équivalente à la durée du congé de maladie dont a bénéficié l'infirmière au cours de sa période de probation.

Le renvoi d'une infirmière en probation ne peut pas faire l'objet d'un grief ni être soumis à l'arbitrage.

À compter du 2 mai 2023, l'article 11.01 (c) est modifié comme suit :

(c) Période de probation

Toutes les infirmières doivent compléter une période de probation de cinq cents (500) heures travaillées depuis la date de dernière embauche. L'infirmière qui passe sa période de probation se voit créditer son ancienneté depuis la date de sa dernière embauche.

La période de probation peut être prolongée pour une période maximale de cinq cents (500) heures travaillées si le Syndicat consent à une telle demande de l'Employeur. De plus, la période de probation peut, à la discrétion de l'Employeur, être prolongée pour une période équivalente à la durée du congé de maladie dont a bénéficié l'infirmière au cours de sa période de probation.

Le renvoi d'une infirmière en probation ne peut pas faire l'objet d'un grief ni être soumis à l'arbitrage.

11.02 Perte de l'ancienneté

Une infirmière perd toute son ancienneté et son emploi est réputé avoir pris fin dans les circonstances suivantes :

- (a) lorsqu'elle démissionne;
- (b) lorsqu'elle prend sa retraite;
- (c) lorsqu'elle est renvoyée pour motif valable et n'est pas réintégrée à son poste en vertu de la présente convention;
- (d) lorsqu'elle s'absente pour trois (3) journées de travail consécutives ou plus sans en informer l'Employeur, à moins d'en donner une raison satisfaisante;
- (e) lorsqu'elle est mise à pied pendant plus de dix-huit (18) mois;
- (f) lorsqu'elle est mise à pied et omet de se présenter au travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception d'un avis de rappel expédié par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. L'infirmière est responsable d'informer l'Employeur de son adresse;

- (g) lorsqu'elle est une infirmière occasionnelle et qu'elle n'a pas travaillé pendant une période de trois (3) mois;
- 9h) lorsqu'elle omet de se présenter au travail à la fin d'un congé autorisé ou si elle utilise un congé à des fins autres que celles pour lesquelles il a été autorisé;

11.03 Avis de mise à pied

Dans l'éventualité d'une mise à pied permanente qui affectera des infirmières à temps plein ou à temps partiel, l'Employeur :

- (a) donne au Syndicat un préavis d'au moins soixante (60) jours civils;
- (b) donne à l'infirmière affectée un préavis de quarante-cinq (45) jours civils;
- (c) rencontre le Syndicat pour passer en revue les points suivants :
 - i) les causes de la mise à pied;
 - ii) le service que le Centre d'Accueil entend fournir après la mise à pied;
 - iii) la méthode de mise en œuvre, y compris les secteurs de réduction du personnel et les infirmières mises à pied.

11.04 Mise à pied et rappel

Les infirmières sont mises à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté, à condition que les infirmières demeurant en poste possèdent les qualifications et l'expérience pour effectuer le travail.

Une infirmière à temps plein ou à temps partiel qui a reçu un préavis de mise à pied imminente peut :

- i) démissionner;
- ii) accepter la mise à pied;
- iii) exercer son droit de supplanter et de déplacer une infirmière ayant moins d'ancienneté, à condition qu'elle ait les qualifications et l'expérience pour s'acquitter des tâches du poste.

Les infirmières sont rappelées dans l'ordre inverse de leur mise à pied, à condition

qu'elles possèdent les qualifications et l'expérience pour effectuer le travail.

11.05 Mutation à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation

- (a) L'infirmière mutée à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période d'au plus un (1) an conserve, sous réserve de l'alinéa (c) ci-dessous, l'ancienneté accumulée à la date de sa mutation sans en accumuler davantage. Si l'infirmière réintègre un poste au sein de l'unité de négociation, l'ancienneté au moment de sa mutation sera créditée et recommence à accumuler dès la date de sa réintégration au sein de l'unité de négociation.
- (b) L'infirmière mutée à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période de plus d'un (1) an perd toute l'ancienneté accumulée à la date de sa mutation. Si l'infirmière réintègre un poste au sein de l'unité de négociation, elle recommence à accumuler de l'ancienneté dès la date de sa réintégration au sein de l'unité de négociation.
- (c) Si une infirmière est mutée à l'extérieur de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa (a) ci-dessus pour une période n'excédant pas six (6) mois et est par la suite réintégrée à un poste au sein de l'unité de négociation, elle ne subit aucune perte d'ancienneté, de service ou d'avantage sociaux. Il est entendu et convenu qu'une infirmière peut refuser une telle offre de mutation et que la période mentionnée ci-dessus peut être prolongée par entente entre les parties.

ARTICLE 12 – CONGÉS AUTORISÉS

12.01 Congé pour activités syndicales

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé sans solde pour permettre aux infirmières de participer aux affaires du Syndicat, à condition que ce congé n'interfère pas avec la bonne marche du Centre d'Accueil et que :

- i) le Syndicat donne un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines;
- ii) une (1) seule infirmière peut se prévaloir du congé à la fois; et
- iii) le nombre total de jours de congé ne dépasse pas quinze (15) jours

ouvrables par année civile.

12.02 Congé des coordonnatrices locales

Advenant qu'une infirmière soit élue au poste de coordonnatrice locale, les parties conviennent de négocier une lettre d'entente portant entre autres sur le nombre de jours sans solde à accorder afin de lui permettre de s'acquitter de ses obligations de coordonnatrice locale et toute autre modalité. Au cours de ce congé, le salaire et les avantages sociaux applicables à l'infirmière sont maintenus par l'Employeur, et le Syndicat accepte de rembourser le montant total du coût desdits salaires et avantages applicables à l'Employeur. Aucun différend à ce sujet ne pourra être soumis à l'arbitrage.

12.03 (a) Congé autorisé – Présidence de l'AIIO

Lorsque le Syndicat en fait la demande écrite à l'Employeur au nom de l'infirmière, un congé pour une période maximale de deux (2) ans peut être accordé par l'Employeur à l'infirmière élue aux fonctions de présidente de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario. L'infirmière ne perd aucun crédit de service ou d'ancienneté pendant ce congé. Au cours de ce congé, le salaire et les avantages sociaux applicables à l'infirmière sont maintenus par l'Employeur, et le Syndicat accepte de rembourser le montant total du coût desdits salaires et avantages applicables à l'Employeur. L'infirmière accepte d'aviser l'Employeur de son intention de reprendre le travail au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour.

(b) Congé autorisé – conseil d'administration

Sur demande écrite de l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario adressée à la Directrice des Soins infirmiers, l'infirmière qui est élue au conseil d'administration du Syndicat, à un autre poste que celui de présidente, se voit accorder un congé sans solde pour lui permettre de remplir les fonctions se rattachant à son poste.

Les congés des membres du conseil d'administration seront accordés indépendamment des congés du Syndicat.

12.04 Congé de deuil

(Cet article s'applique aux infirmières à temps plein et à temps partiel ayant complété leur période de probation)

Une infirmière bénéficie d'un congé sans perte de salaire régulier d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs débutant le jour du décès lors du décès de son conjoint (y compris conjoint de fait ou de même sexe), son enfant, son père, sa mère, son frère ou sa sœur.

Une infirmière bénéficie d'un congé sans perte de salaire régulier d'une durée maximale de trois (3) jours civils consécutifs débutant le jour du décès lors du décès de ses grands-parents, ses petits-enfants, son beau-père, sa belle-mère, sa belle-sœur, son beau-frère, sa bru ou son gendre.

Une infirmière bénéficie d'un congé d'un (1) jour sans perte de salaire régulier pour assister aux funérailles ou service commémoratif de sa tante, son oncle, sa nièce ou son neveu.

Ces congés rémunérés ne sont pas accordés lorsqu'ils coïncident avec un autre congé observé aux termes de la présente convention.

Dans tous les cas, l'infirmière doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur demande la preuve de ces faits.

Le calcul de paiement d'un congé de deuil est établi selon le temps perdu au cours des quarts de travail régulier auxquels l'infirmière aurait autrement été affectée.

12.05 Congé de service judiciaire

Si une infirmière est appelée à faire partie d'un jury devant un tribunal ou à témoigner à un procès dont la Couronne est l'une des parties, ou si elle est assignée à comparaître devant un tribunal ou l'Ordre des Infirmières et Infirmiers de l'Ontario ou à une enquête du coroner à titre de témoin relativement à un cas relié à ses fonctions au Centre d'Accueil, elle ne subit aucune perte de salaire régulier pour une telle participation à la condition qu'elle ou l'Ordre des Infirmières ou Infirmiers :

- (a) prévienne le Centre d'Accueil dès la réception par l'infirmière de l'avis de comparution devant le tribunal;

- (b) présente une preuve de signification du document exigeant la présence de l'infirmière;
- (c) remette au Centre d'Accueil le plein montant de toute indemnité reçue par l'infirmière, sauf le remboursement de ses frais de kilométrage, de déplacement et de repas, ainsi qu'un reçu officiel des montants en question.
- (d) prévienne la directrice des Soins infirmiers ou son délégué dès que sa présence n'est plus requise au tribunal.

Une infirmière ne peut pas avoir recours au congé de service judiciaire pour des affaires personnelles dans lesquelles elle est elle-même l'une des parties.

12.06 Congé personnel

L'Employeur peut, à sa seule discrétion, autoriser un congé sans solde pour raisons personnelles, à condition qu'il en reçoive la demande écrite au moins trente (30) jours civils à l'avance et que le congé n'interfère pas avec les opérations de l'Employeur. La durée d'un tel congé est limitée à un (1) an. L'infirmière qui fait une demande pour un congé personnel doit préciser les dates de son départ et de son retour. Les infirmières en congé autorisé ne doivent pas exercer d'activité professionnelle rémunérée sans l'autorisation préalable de l'Employeur.

Une infirmière en congé sans solde ne cumule pas d'ancienneté ou de vacances, ne reçoit pas de paie de jours fériés, et aucun autre avantage prévu à la présente convention ne s'accumule ou n'est payé durant le congé sans solde. L'infirmière peut maintenir sa couverture d'assurance pendant son congé en payant à l'Employeur la totalité des primes des régimes d'assurance.

12.07 Congé d'urgence personnelle

Les infirmières reçoivent un congé d'urgence personnelle en conformité avec les modalités prévues à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles.

12.08 Congé familial pour raison médicale

Les infirmières reçoivent un congé familial pour raison médicale en conformité avec les modalités prévues à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles.

ARTICLE 13 – AFFICHAGES

- 13.01 (a) L'Employeur affiche pour une période de cinq (5) jours ouvrables tout poste permanent vacant qu'il a l'intention de pourvoir ainsi que tout nouveau poste au sein de l'unité de négociation. L'affichage inclut l'information suivante : la nature générale du poste, les qualifications, les connaissances, le niveau d'éducation et les aptitudes requis.

L'Employeur affiche le nom de la candidate retenue pour une durée de cinq (5) jours ouvrables sur un tableau d'affichage désigné à cet effet.

- (b) Les postes vacants pour une durée de soixante (60) jours civils ou moins et les postes vacants en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un congé (y compris le congé de maternité et le congé parental) peuvent être pourvus à la discrétion de l'Employeur. Dans l'exercice de sa discrétion, l'Employeur peut tenir compte entre autres de l'ancienneté, et de la compétence, l'habileté, l'expérience et les aptitudes.

- (c) Période d'essai

La candidate retenue se voit accorder une période d'essai n'excédant pas quarante (40) quarts de travail dans son nouveau poste. Si l'infirmière ne peut pas répondre aux exigences normales du poste à la satisfaction de l'Employeur durant cette période, elle retourne à son ancien poste à son ancien taux de salaire. Il en est de même pour toute infirmière de l'unité de négociation transférée ou promue en raison de l'affichage original.

Si une infirmière retourne à son ancien poste durant cette période, le poste vacant est offert en fonction des résultats de la procédure d'affichage originale.

- 13.02 (a) Dans tous les cas d'affichage de poste prévus à l'alinéa 13.01 (a) ci-dessus, l'Employeur prend en considération les facteurs suivants :
- i) compétence, habileté, expérience et aptitudes;
 - ii) ancienneté.

Lorsque les facteurs présentés en (i) sont relativement égaux, le choix se fait selon l'ancienneté. Cependant, si la candidate ayant le plus d'ancienneté n'obtient pas le poste, les motifs du refus lui seront communiqués.

(b) Recrutement externe

Si aucune candidate au sein de l'unité de négociation n'est qualifiée pour le poste affiché selon les critères mentionnés à l'article 13.02 (a), l'Employeur peut pourvoir le poste vacant avec une candidate ne faisant pas partie de l'unité de négociation au moment de l'affichage.

ARTICLE 14 – CONGÉ DE MALADIE

14.01 Congé de maladie

(Cet article s'applique aux infirmières à temps plein ayant complété leur période de probation seulement)

- (a) Les infirmières accumulent dix-huit (18) jours de congé de maladie payés par année civile complète de service commençant le 1^{er} janvier. Ces jours de congé de maladie s'accumulent au rythme de 1,5 jour par mois.
- (b) Pendant son emploi, l'infirmière doit garder un minimum de 232,5 heures de congé de maladie pour sa sécurité. Chaque année, au 1^{er} janvier, le Centre ramène tous les employés au seuil de 232,5 heures en leur payant 75 % des heures de congé de maladie accumulées dépassant le seuil de 232,5 heures. Lorsque l'infirmière quitte son emploi, le Centre lui paie 75 % de ses heures de congé de maladie.
- (c) Il est convenu qu'une infirmière embauchée n'a droit qu'aux congés de maladie accumulés, à compter de sa date d'embauche.
- (d) Il est entendu que l'infirmière qui quitte le service de l'Employeur lui rembourse tout congé de maladie pris et payé, mais non encore acquis.

14.02 Les infirmières doivent avertir l'Employeur de leur absence ou retard à leur quart de travail prévu, au moins une (1) heure avant le début de leur quart de travail de jour, ou deux (2) heures avant le début de leur quart de travail de soir ou de nuit.

14.03 Certificat médical

À la demande de l'Employeur, l'infirmière est tenue de produire un certificat médical pour une absence de plus de trois (3) jours. Si l'Employeur le juge à propos, l'infirmière doit se soumettre à un examen médical par un spécialiste désigné et payé par l'Employeur.

À compter du 16 décembre 2021 :

À la demande de l'Employeur, l'infirmière est tenue de produire un certificat médical pour une absence de plus de trois (3) jours consécutifs. Si l'Employeur le juge à propos, l'infirmière doit se soumettre à un examen médical par un spécialiste désigné et payé par l'Employeur.

ARTICLE 15 – CONGÉ PARENTAL/DE MATERNITÉ ET CONGÉ D'ADOPTION

15.01 Les infirmières reçoivent un congé de maternité et parental en conformité avec les modalités prévues à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles.

Une infirmière (ou un infirmier) à temps plein et temps partiel en congé de maternité ou parental en vertu de la présente convention et qui touche des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, touche un supplément d'assurance-emploi, à savoir la différence qui existe entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire habituel et la prestation hebdomadaire d'assurance-emploi et tout autre revenu. Elle commence à toucher ce supplément dès que se termine la période d'attente de deux (2) semaines de l'assurance-emploi et que le Centre a le talon de chèque de prestation d'assurance-emploi à titre de preuve de prestations, et le touche tant qu'elle reçoit lesdites prestations, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) semaines. Le salaire hebdomadaire habituel de l'infirmière est calculé en multipliant le salaire horaire de base qu'elle touchait la veille de son congé par le nombre d'heures dans sa semaine normale de travail.

À compter du 16 décembre 2021 :

15.01 Les infirmières reçoivent un congé de maternité et parental en conformité avec les modalités prévues à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles.

15.02 L'infirmière qui a droit à un congé de maternité conformément à l'article 15.01 a le droit de recevoir jusqu'à dix-sept (17) semaines de congé de maternité.

- 15.03 L'infirmière qui a droit à un congé parental conformément à l'article 15.01 a le droit de recevoir jusqu'à soixante et une (61) semaines de congé parental si elle a également pris un congé de maternité. L'infirmière n'ayant pas pris un congé de maternité aura droit à soixante-trois (63) semaines.
- 15.04 L'infirmière doit présenter sa demande de congé par écrit, un mois avant le début de son congé, et indiquer la date prévue de son retour. Elle devra également fournir au Centre un certificat de son médecin attestant qu'elle est enceinte et la date prévue de l'accouchement.
- 15.05 L'infirmière doit reconfirmer son intention de rentrer au travail à la date déjà indiquée au Centre, en faisant parvenir un préavis écrit que le Centre doit recevoir au moins quatre semaines avant la date fixée.
- 15.06 Une infirmière (ou un infirmier) à temps plein et temps partiel en congé de maternité ou parental en vertu de la présente convention et qui touche des prestations d'assurance-emploi en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, touche un supplément d'assurance-emploi, à savoir la différence qui existe entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire habituel et la prestation hebdomadaire d'assurance-emploi et tout autre revenu. Elle commence à toucher ce supplément dès que se termine la période d'attente de l'assurance-emploi et que le Centre a le talon de chèque de prestation d'assurance-emploi à titre de preuve de prestations, et le touche tant qu'elle reçoit lesdites prestations, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) semaines si l'employée choisit les prestations normales d'assurance-emploi, ou soixante-et-une (61) semaines si elle choisit les prestations prolongées. Lorsque l'employée choisit le congé parental prolongé, il est entendu et convenu que les prestations complémentaires versées par l'Employeur se limitent au montant qui aurait été versé si l'employée avait choisi le congé parental standard (c.-à-d. la différence entre les prestations de l'assurance-emploi pendant un congé de 35 semaines et 75 % du salaire de l'employé). Le salaire hebdomadaire habituel de l'infirmière est calculé en multipliant le salaire horaire de base qu'elle touchait la veille de son congé par le nombre d'heures dans sa semaine normale de travail.

ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS

16.01 Jours fériés

Une infirmière à temps plein qui a terminé sa période de probation a droit aux jours fériés payés suivants en conformité avec les modalités de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles :

Le Jour de l'an

Le lendemain du Jour de l'an

Le Jour de la famille (3^e lundi de février)
Le Vendredi saint
Le lundi de Pâques
La fête de la Reine
La fête du Canada
Le congé civique
La fête du Travail
Le Jour d'Action de grâce
Le jour de Noël
Le lendemain de Noël

16.02 (a) Travail lors d'un jour férié

L'infirmière à temps plein qui travaille l'un des jours fériés énumérés à l'article 16.01 est rémunérée une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base pour toutes les heures travaillées pendant ce jour férié. De plus, l'infirmière reçoit une journée de congé compensatoire payée en fonction du total de son taux horaire de base multiplié par le nombre d'heures d'une période d'affectation quotidienne normale. Les jours de congé compensatoire doivent être pris à un moment mutuellement acceptable dans les huit (8) semaines suivant la date du jour férié. Si le jour de congé compensatoire n'est pas convenu ou pris au cours desdites huit (8) semaines, il est payé à l'infirmière.

(b) Travail lors d'un jour férié pour les infirmières à temps partiel, temporaires et occasionnelles

L'infirmière à temps partiel, temporaire ou occasionnelle qui travaille l'un des jours fériés énumérés à l'article 16.01 est rémunérée une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base pour toutes les heures travaillées pendant ce jour férié.

ARTICLE 17 – CONGÉ ANNUEL

17.01 Durée du congé

- (a) Les infirmières à temps plein accumulent un congé annuel payé, en conformité avec ses années de service continues, de la façon suivante :

Moins d'un an de service	Tel que prescrit par la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario.
Un an de service ou plus	0.8333 jour par mois (10 jours par année)
Deux ans de service ou plus	1.25 jour par mois (15 jours par année)
Neuf ans de service ou plus	1,6667 jour par mois (20 jours par année)
À compter du 2 mai 2023 : Six ans de service ou plus	1,6667 jour par mois (20 jours par année)
Quinze ans de service ou plus	2,08 jours par mois (25 jours par année).
À compter du 1er avril 2022 : Quatorze ans de service ou plus	2,08 jours par mois (25 jours par année)
Vingt-cinq ans de service ou plus	2,50 jours par mois (30 jours par année)
À compter du 2 mai 2023 : Vingt-huit ans de service ou plus	2,9166 jours par mois (35 jours par année)

Le taux de l'indemnité de congé pour les vacances précitées est le taux horaire de l'infirmière au moment de prendre ses vacances.

Lorsqu'une infirmière à temps plein ne peut pas prendre la totalité de ses vacances accumulées, l'infirmière peut, à la seule discrétion de l'Employeur, reporter jusqu'à soixante-quinze (75) heures de vacances à l'année suivante. Les vacances reportées doivent être utilisées au cours de l'année suivante. Une infirmière ne peut en aucun cas accumuler plus de soixante-quinze (75) heures de vacances reportées en tout temps.

- (b) Les infirmières à temps partiel accumulent un congé annuel payé, en conformité avec leurs années de service continues, de la façon suivante :

- i) Les infirmières ayant accumulé 3 599 heures de travail ou moins reçoivent 0,8333 jour par mois payé à 4 % du salaire brut payé dans la période de paie.
- ii) Les infirmières ayant accumulé entre 3 600 et 16 200 heures de travail reçoivent 1,25 jour par mois payé à 6 % du salaire brut payé dans la période de paie.

À compter du 2 mai 2023 :

Les infirmières ayant accumulé entre 3 600 et 10 800 heures de travail reçoivent 1,25 jour par mois payé à 6 % du salaire brut payé dans la période de paie.

- iii) Les infirmières ayant accumulé entre 16 201 et 27 000 heures de travail reçoivent 1,6667 jour par mois payé à 8 % du salaire brut payé dans la période de paie.

À compter du 1er avril 2022 :

Les infirmières ayant accumulé entre 16 201 et 25 200 heures de travail reçoivent 1,6667 jour par mois payé à 8 % du salaire brut payé dans la période de paie.

À compter du 2 mai 2023 :

Les infirmières ayant accumulé entre 10 801 et 25 200 heures de travail reçoivent 1,6667 jour par mois payé à 8 % du salaire brut payé dans la période de paie.

- iv) Les infirmières ayant accumulé entre 27 001 et 45 000 heures de travail reçoivent 2,08 jours par mois payés à 10 % du salaire brut payé dans la période de paie.

À compter du 1er avril 2022 :

Les infirmières ayant accumulé entre 25 201 et 45 000 heures de travail reçoivent 2,08 jours par mois payés à 10 % du salaire brut payé dans la période de paie.

- v) Les infirmières ayant accumulé 45 001 heures de travail ou plus reçoivent 2,5 jours par mois payés à 12 % du salaire brut payé dans la période de paie.

À compter du 2 mai 2023 :

Les infirmières ayant accumulé entre 45 001 et 50,400 heures de travail reçoivent 2,5 jours par mois payés à 12 % du salaire brut payé dans la période de paie.

À compter du 2 mai 2023 :

- vi) Les infirmières ayant accumulé 50,401 heures de travail ou plus reçoivent 2,9166 jours par mois payés à 14 % du salaire brut payé dans la période de paie.

L'indemnité de vacances accumulée, le cas échéant, est payable le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre de chaque année.

- (c) Les infirmières occasionnelles et temporaires ont droit à une indemnité de congé annuel payable le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre de chaque année :

- i) Les infirmières ayant accumulé 3 599 heures de travail ou moins reçoivent 4 % du salaire brut payé dans la période de paie.

- ii) Les infirmières ayant accumulé entre 3 600 et 16 200 heures de travail reçoivent 6 % du salaire brut payé dans la période de paie.

À compter du 2 mai 2023 :

Les infirmières ayant accumulé entre 3 600 et 10 800 heures de travail reçoivent 6 % du salaire brut payé dans la période de paie.

- iii) Les infirmières ayant accumulé entre 16 201 et 27 000 heures de travail reçoivent 8 % du salaire brut payé dans la période de paie.

À compter du 1^{er} avril 2022 :

Les infirmières ayant accumulé entre 16 201 et 25 200 heures de travail reçoivent 8 % du salaire brut payé dans la période de paie.

À compter du 2 mai 2023 :

Les infirmières ayant accumulé entre 10 801 et 25 200 heures de travail reçoivent 8 % du salaire brut payé dans la période de paie

- iv) Les infirmières ayant accumulé entre 27 001 et 45 000 heures de travail reçoivent 10 % du salaire brut payé dans la période de paie.

À compter du 1^{er} avril 2022 :

Les infirmières ayant accumulé entre 25 201 et 45 000 heures de

travail reçoivent 10 % du salaire brut payé dans la période de paie.

- v) Les infirmières ayant accumulé 45 001 heures de travail ou plus reçoivent 12 % du salaire brut payé dans la période de paie.

À compter du 2 mai 2023 :

Les infirmières ayant accumulé entre 45 201 et 50 400 heures de travail reçoivent 12 % du salaire brut payé dans la période de paie.

À compter du 2 mai 2023 :

- vi) Les infirmières ayant accumulé 50,401 heures de travail ou plus reçoivent 14 % du salaire brut payé dans la période de paie.

17.02 Jour férié coïncidant avec un congé annuel

Si un jour férié payé tombe à l'intérieur de la période de vacances de l'infirmière à temps plein, celle-ci a droit à une journée additionnelle payée de vacances à une date future, convenue par l'infirmière et l'Employeur, ou à l'équivalent en salaire payé au taux horaire régulier de l'infirmière.

17.03 Congés annuels accumulés à la date de cessation d'emploi

L'infirmière qui quitte son emploi durant l'année avant d'avoir pris ses congés annuels a droit au paiement des congés annuels accumulés à la date de sa cessation d'emploi, à la condition d'avoir donné un préavis écrit de son départ d'au moins deux (2) semaines.

Lorsqu'une infirmière qui quitte son emploi a pris plus de congés annuels que ceux à son actif à la date de sa cessation d'emploi, la rémunération correspondant à la différence entre les congés annuels accumulés et ceux pris sera retenue sur sa paie. Si ce montant excède celui que l'Employeur doit à l'infirmière, cette dernière doit remettre la différence à l'Employeur.

17.04 Paiement à la succession

L'Employeur convient de verser à la succession de l'infirmière le montant proportionnel en espèces correspondant aux congés annuels accumulés par l'infirmière, si celle-ci décède durant son congé annuel ou à tout autre moment de l'année avant d'avoir pris son congé annuel.

17.05 Congé annuel – Choix du moment

Les infirmières à temps plein et à temps partiel prennent leurs vacances entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année. Le choix des vacances est basé sur l'ancienneté. La disponibilité des vacances est toujours déterminée en fonction de la capacité de l'Employeur de maintenir une main-d'œuvre suffisante pour faire le travail nécessaire.

Afin de permettre à l'Employeur d'établir le calendrier des vacances annuelles, chaque infirmière à temps plein et à temps partiel doit indiquer au plus tard le 20 mars ses dates préférées de vacances.

Pour la période du 15 juin au 15 septembre, les vacances annuelles seront accordées par bloc d'une (1) semaine. Une infirmière ne peut à aucun moment prendre plus de trois (3) semaines au cours de la période entre le 15 juin et le 15 septembre.

17.06 Horaires des congés annuels

Le calendrier des vacances est affiché par l'Employeur le 1^{er} avril de chaque année. Les infirmières à temps plein et à temps partiel ont un mois à compter de la date d'affichage du calendrier pour y apporter les ajustements nécessaires. Après cette période d'un mois, aucun changement n'est permis, sauf s'il y a entente entre l'Employeur et les infirmières touchées et, après cette période, l'ancienneté n'est plus un facteur à considérer.

17.07 Remplacement par des jours de congés de maladie

Quand les vacances prévues d'une infirmière à temps plein sont interrompues à cause d'une maladie sérieuse où l'infirmière doit être hospitalisée, cette période d'hospitalisation est considérée comme un congé de maladie si l'infirmière à temps plein fournit à l'Employeur la documentation satisfaisante sur la maladie et sur l'hospitalisation. La portion des vacances de l'infirmière à temps plein considérée comme congés de maladie, en fonction de ce qui précède, n'est pas déduite de ses crédits de vacances.

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

18.01 Les dispositions ci-dessous définissent les heures normales de travail et ne constituent pas une garantie du nombre d'heures de travail par jour ni du nombre de jours de travail par semaine.

L'horaire normal de travail est de sept heures et demie (7,5) par jour et de trente-sept heures et demie (37½) par semaine.

La période d'affectation quotidienne normale est de sept heures et demie (7,5), excluant une période d'une demi-heure (½) non payée pour les repas. Les infirmières ont droit à une pause payée de quinze (15) minutes pour chaque moitié de la période d'affectation quotidienne normale, au moment désigné par l'Employeur.

De plus, il est convenu que les infirmières se présenteront au travail jusqu'à quinze (15) minutes avant le début de leur quart de travail afin de recevoir le rapport. Elles ne seront pas rémunérées pour ce temps supplémentaire.

Il est entendu que la pause-repas ainsi que les périodes de repos, ne peuvent pas être accumulées ni transférées à d'autres jours et ne peuvent être utilisées pour s'ajouter à l'heure d'arrivée ou du départ.

18.02 Horaire de travail

- (a) Les horaires de travail sont affichés au moins quatorze (14) jours civils à l'avance et sont en vigueur pour une période de six (6) semaines.
- (b) L'Employeur accorde à toutes les infirmières à temps partiel un minimum d'une (1) fin de semaine sur deux (2) comme journées complètes de repos, à l'exception de la Directrice adjointe qui travaille du lundi au vendredi.
- (c) L'infirmière qui se présente pour un quart de travail à l'horaire bénéficie d'au moins quatre (4) heures de travail ou, s'il n'y a pas de travail, est rémunérée pour au moins quatre (4) heures. Cette allocation n'est pas versée à l'infirmière qui a reçu un préavis de ne pas se présenter au travail.

ARTICLE 19 – RÉMUNÉRATION

19.01 Périodes de paie

Les infirmières sont payées par dépôt direct tous les deux jeudis, pour la période de paie finissant le samedi précédent. Chaque infirmière reçoit un état détaillé de son salaire et de ses retenues. Les salaires et les augmentations sont payés conformément à l'échelle salariale établie et en vigueur pour les diverses catégories d'emploi à l'annexe A.

19.02 Progression sur la grille salariale

Les infirmières à temps plein progressent d'un échelon sur la grille salariale à la date anniversaire de leur embauche.

Les infirmières à temps partiel et occasionnelles progressent d'un échelon sur la grille salariale après chaque tranche de mille sept cent cinquante (1 750) heures payées.

À compter du 2 mai 2023 :

Les infirmières à temps partiel et occasionnelles progressent d'un échelon sur la grille salariale après chaque tranche de mille sept cent (1 700) heures payées.

19.03 Expérience clinique récente

L'Employeur reconnaît l'expérience récente liée à l'emploi d'une infirmière autorisée sur la base d'une (1) année de service pour chaque année d'expérience, jusqu'à concurrence du maximum de la grille salariale. Le service à temps partiel est reconnu sur la base de mille sept cent cinquante (1 750) heures travaillées dans un emploi antérieur équivalant à une (1) année de service. Chaque nouvelle employée a la responsabilité de faire valoir son expérience récente liée à l'emploi pendant la période de probation aux fins de l'augmentation de salaire. L'employée qui omet de le faire dans les délais prévus ou qui omet de fournir une preuve raisonnable de son expérience récente liée à l'emploi n'a pas droit à la reconnaissance de son expérience.

À compter du 2 mai 2023 :

L'Employeur reconnaît l'expérience récente liée à l'emploi d'une infirmière autorisée sur la base d'une (1) année de service pour chaque année d'expérience, jusqu'à concurrence du maximum de la grille salariale. Le service à temps partiel est reconnu sur la base de mille sept cent (1700) heures travaillées dans un emploi antérieur équivalant à une (1) année de service. Chaque nouvelle employée a la responsabilité de faire valoir son expérience récente liée à l'emploi pendant la période de probation aux fins de l'augmentation de salaire. L'employée qui omet de le faire dans les délais prévus ou qui omet de fournir

une preuve raisonnable de son expérience récente liée à l'emploi n'a pas droit à la reconnaissance de son expérience.

Si une période de plus de deux ans s'est écoulée depuis que l'infirmière occupait un poste d'infirmière à plein temps ou à temps partiel, le positionnement sur la grille salariale, le cas échéant, est à la discrétion de l'Employeur.

REMARQUE : Par souci de clarté, l'expérience récente liée à l'emploi comprend l'expérience en tant qu'infirmière autorisée à l'extérieur de la province et à l'étranger.

19.04 Nouvelle classification

Lorsque l'Employeur établit une nouvelle classification d'emploi dans l'unité de négociation ou qu'il apporte des modifications substantielles à la nature du travail d'une classification existante, de sorte que cette classification en devient en fait une nouvelle, l'Employeur avise le Syndicat de la création ou de la modification de la classification et du taux de salaire établi. L'Employeur convient de rencontrer le Syndicat sur demande de celui-ci pour lui permettre de présenter des observations relatives au taux de salaire approprié, à la condition que la rencontre ne retarde pas la mise en place de la nouvelle classification. Si le Syndicat conteste le taux établi par l'Employeur et que le différend n'est pas réglé à la suite d'une rencontre avec l'Employeur, le Syndicat peut déposer un grief à l'étape 3 de la procédure de grief dans les sept (7) jours civils suivant la réunion. Si le différend n'est pas résolu par la procédure de grief, il peut être renvoyé à l'arbitrage, étant entendu que l'arbitre se limitera à établir un taux approprié en se fondant sur la relation qui existe entre les autres classifications de soins infirmiers au Centre D'Accueil et sur les fonctions et responsabilités associées à la classification d'emploi.

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

19.05 Heure avancée à l'heure normale

Lors du changement de l'heure avancée à l'heure normale ou vice versa, l'infirmière est rémunérée pour les heures travaillées à son taux horaire normal.

ARTICLE 20 – PRIMES

20.01 (a) Heures supplémentaires

La rémunération des heures supplémentaires s'applique à toutes les heures travaillées au-delà de sept heures et demie (7 ½) par jour ou de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine, au taux d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire de base de l'infirmière. Les heures supplémentaires doivent être autorisées par la Directrice des soins ou sa déléguée.

- (b) Aucun cumul des paiements, dédoublement des prestations ou des taux majorés ne sont autorisés. Cette disposition s'applique à l'ensemble de la convention collective.
- (c) Une infirmière qui doit travailler des heures supplémentaires un jour férié sera payée deux (2) fois son taux horaire de base pour ces heures supplémentaires.
- (d) Deuxième quart de travail consécutif complet

L'infirmière qui travaille un deuxième (2e) quart de travail consécutif complet a droit aux périodes de repos normales et à la pause-repas prévues pour le deuxième (2e) quart de travail. Elle reçoit un repas chaud à l'heure du repas ou cinq dollars (5\$) si le Centre d'Accueil ne peut lui servir le repas chaud.

20.02 Rémunération de rappel au travail

Lorsqu'une infirmière qui a terminé son quart de travail normal et a quitté le Centre est rappelée au travail en dehors de ses heures de travail normales, elle est rémunérée au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire de base pour toutes les heures travaillées, avec un paiement minimum de quatre (4) heures au taux horaire de base majoré de moitié.

20.03 Prime de responsabilité

À compter de la date de ratification de la convention collective entre les parties, l'infirmière désignée par écrit pour remplacer la Directrice des soins se voit verser vingt dollars (20 \$) par quart de travail complet où le remplacement s'applique, en plus de son taux horaire de base.

20.04 Prime de soirée

Une infirmière reçoit une prime de 1,05 \$ par heure lorsque la majorité des heures travaillées tombent entre 16 h et 23 h.

À compter du 2 mai 2023, une infirmière reçoit une prime de 1,50 \$ par heure lorsque la majorité des heures travaillées tombent entre 16 h et 23 h.

20.05 Prime de nuit

Une infirmière reçoit une prime de 1,05 \$ par heure lorsque la majorité des heures travaillées tombent entre 23 h et 7 h.

À compter du 2 mai 2023, une infirmière reçoit une prime de 1,50 \$ par heure lorsque la majorité des heures travaillées tombent entre 23 h et 7 h.

20.06 Prime de fin de semaine

Une infirmière reçoit une prime de fin de semaine de 1,05 \$ par heure pour toutes les heures travaillées de 23 h le vendredi à 23 h le dimanche.

À compter du 2 mai 2023, une infirmière reçoit une prime de fin de semaine de 1,50 \$ par heure pour toutes les heures travaillées de 23 h le vendredi à 23 h le dimanche.

20.07 Les infirmières qui doivent utiliser leur voiture pour se rendre à une formation exigée par l'Employeur reçoivent une prime de kilométrage au taux de quarante cents (0,40 \$) le kilomètre.

ARTICLE 21 – AVANTAGES SOCIAUX

21.01 Régime de retraite des foyers d'accueil et établissements connexes

Les définitions suivantes s'appliquent au présent article :

« régime » : le Régime de retraite des foyers d'accueil et établissements connexes, un régime multi employeur;

« gains applicables » : le taux horaire de base appliqué à toutes les heures travaillées, y compris :

- (a) la portion du taux horaire de base des heures travaillées pendant un jour férié;
- (b) la paie d'un jour férié, pour les heures non travaillées;
- (c) l'indemnité de vacances.

Sont exclus tous les autres paiements, primes, allocations, etc.

« employée admissible » : employée à temps plein, employée à temps partiel ou occasionnelle de l'unité de négociation ayant accumulé neuf cent soixante-quinze (975) heures de service.

- 21.02 À chaque période de paie, toute employée admissible couverte par la présente convention collective verse au régime une cotisation égale à quatre pour cent (4 %) de ses gains applicables. L'Employeur verse une cotisation équivalente, dont le montant est de quatre pour cent (4 %) des gains applicables.
- 21.03 Les cotisations de l'employée et de l'Employeur sont remises au régime dans les trente (30) jours suivant la fin du mois civil au cours duquel se termine la période de paie visée par les cotisations.
- 21.04 Le Syndicat reconnaît et accepte que l'Employeur n'est pas tenu ni de contribuer au coût des avantages offerts par le régime, ni d'assumer quelque responsabilité que ce soit à l'égard de la prestation de ces avantages, outre les cotisations qu'il verse au régime en vertu du présent article.

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent et conviennent qu'aux termes des lois et règlements actuels en matière de régimes de retraite, l'Employeur n'est aucunement tenu de financer un déficit du régime et que sa responsabilité se limite au versement du montant prescrit par la convention collective qui lie les parties.

Il est entendu et convenu par l'Employeur et le Syndicat que, dans l'éventualité où une modification des lois et règlements en matière de régimes de retraite obligerait l'Employeur à verser au régime un montant supérieur au montant prescrit par la convention collective alors en vigueur, les parties se rencontreront directement

afin de finaliser les méthodes permettant de soulager l'Employeur de cette obligation accrue dans la mesure où ces obligations dépassent celles qu'aurait l'Employeur dans le cadre d'un régime à cotisations déterminées.

21.05 L'Employeur convient de fournir en temps utile à l'administrateur du régime tous les renseignements prescrits au titre de la *Loi sur les régimes de retraite*, L.R.O. 1990, ch. P-8, et de ses modifications subséquentes, que l'administrateur peut raisonnablement demander afin d'enregistrer et de traiter adéquatement les cotisations au régime et les prestations de retraite.

L'Employeur s'engage à fournir les renseignements suivants à l'administrateur du régime en format électronique s'il dispose de la technologie nécessaire.

Par souci de clarté, les renseignements prescrits pour chaque employée admissible sont les suivants :

(a) À fournir une seule fois, à l'entrée en vigueur du régime :

- i) la date d'embauche;
- ii) la date de naissance;
- iii) la date de la première cotisation;
- iv) la liste d'ancienneté incluant les heures de la date d'embauche à la date d'entrée de l'Employeur dans le fonds (aux fins du calcul du crédit pour service antérieur).

(b) À fournir avec chaque remise :

- i) le nom;
- ii) le numéro d'assurance sociale;
- iii) le montant de la remise mensuelle;

(c) À fournir initialement et en cas de changement de situation :

- i) l'adresse complète, telle qu'elle a été fournie à l'Employeur;
- ii) la date de cessation d'emploi, le cas échéant (JJ/MM/AA);

Des renseignements additionnels à ceux susmentionnés peuvent être fournis, si possible, par l'Employeur aux frais du régime, à moins que l'Employeur ne soit tenu de fournir ces renseignements en vertu de la loi.

21.06 Les infirmières à temps plein ayant complété leur période de probation ont le droit de participer aux régimes d'assurance suivants selon les conditions et modalités prévues par l'assureur.

(a) Assurance-maladie complémentaire

L'Employeur paie cinquante pour cent (50 %) de la prime facturée pour un régime d'assurance-maladie complémentaire. Les infirmières à temps plein admissibles paient cinquante pour cent (50 %) de la prime facturée par déduction à la source.

L'Employeur paie cent pour cent (100 %) de la prime facturée pour un régime d'assurance pour soins de la vue avec une couverture de 250 \$ aux 24 mois.

À compter du 2 mai 2023, l'article 21.06 (a) est modifié comme suit :

L'Employeur paie soixante pour cent (60 %) de la prime facturée pour un régime d'assurance-maladie complémentaire. Les infirmières à temps plein admissibles paient quarante pour cent (40 %) de la prime facturée par déduction à la source.

L'Employeur paie cent pour cent (100 %) de la prime facturée pour un régime d'assurance pour soins de la vue avec une couverture de 300 \$ aux 24 mois.

(b) Assurance dentaire

L'Employeur paie cinquante pour cent (50 %) de la prime facturée pour un régime d'assurance soins dentaires niveau 1, services de base.

(c) Assurance-vie

L'Employeur paie cent pour cent (100 %) de la prime facturée pour un régime d'assurance-vie avec une couverture d'une (1) fois le salaire annuel de l'infirmière.

(d) Invalidité de longue durée

L'Employeur paie cent pour cent (100 %) de la prime facturée pour un régime d'invalidité de longue durée.

21.07 Changement d'assureur

L'Employeur fournit à chaque infirmière un exemplaire des livrets d'information à jour portant sur les avantages prévus au présent article. L'Employeur se réserve le droit de changer de régimes et/ou d'assureur et avisera le Syndicat s'il en a l'intention.

21.08 Maintien de la couverture

Lorsqu'une infirmière est en congé autorisé sans solde, elle paie la totalité des primes associées aux avantages assurés prévus à cet article.

21.09 Obligations de l'Employeur

L'obligation de l'Employeur aux termes de la présente convention se limite à payer sa part des primes et à fournir la couverture d'assurance prévue à l'Article 21.06. L'admissibilité et le droit aux prestations sont déterminés par les règles et règlements du régime d'assurance. Toute question relative à la reconnaissance ou au règlement des réclamations par l'assureur est une affaire entre l'infirmière et l'assureur et ne peut pas faire l'objet d'un grief ni être soumise à l'arbitrage.

ARTICLE 22 – POURCENTAGE EN REMPLACEMENT DES AVANTAGES

22.01 En plus de leur taux horaire normal pour chaque heure régulière travaillée, les infirmières à temps partiel, occasionnelles et temporaires reçoivent, au lieu des avantages sociaux (à savoir les avantages payés en tout ou partie par l'Employeur et faisant partie de la compensation directe ou autre, à l'exception des salaires, l'indemnité de congé, les primes de soirée et de nuit, la paie de rappel, le paiement comme juré ou témoin, les congés de décès, les congés de perfectionnement professionnel) un pourcentage de quatorze pour cent (14 %), ajouté à leur taux horaire régulier, pour toutes les heures régulières travaillées. Les parties conviennent que les congés fériés sont compris dans le pourcentage tenant lieu des avantages sociaux.

Note : Les avantages sociaux :

- Congés de maladie payés
- Congés fériés
- Assurance pour frais médicaux
- Régime d'assurance-invalidité
- Régime d'assurance-vie

Régime d'assurance dentaire

ARTICLE 23 – AVIS AU SYNDICAT23.01 Grief de congédiement d'une infirmière

(a) Une infirmière à temps plein, à temps partiel ou occasionnelle qui a complété sa période de probation ne peut être congédiée que pour un motif valable. La revendication d'une infirmière qui a complété sa période de probation concernant son congédiement peut faire l'objet d'un grief, si l'infirmière présente un énoncé écrit de ce grief à l'Administrateur ou son représentant dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception de son avis de congédiement par l'Employeur. Un tel grief est présenté à l'étape 2 de la procédure de grief.

(b) Renvoi d'une infirmière en probation

Le renvoi d'une infirmière en probation ne peut pas faire l'objet d'un grief ni être soumis à l'arbitrage.

23.02 Au moment où une mesure disciplinaire est imposée, une infirmière a le droit d'être représentée par sa représentante syndicale.

23.03 Incident ou accident de travail

L'Employeur informe la présidente de la section locale lorsqu'une infirmière ne travaille pas en raison d'un accident ou d'une maladie professionnel.

ARTICLE 24 – DIVERS24.01 Durée

Cette convention est en vigueur du 1 avril 2021 au 31 mars 2023 et demeure en vigueur d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties n'avise l'autre partie par écrit de son désir de modifier ou de renouveler ladite convention collective, et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration chaque année.

24.02 Copies de la convention

L'Employeur doit remettre une copie de la présente convention à chaque infirmière présentement à son service et à toute nouvelle infirmière embauchée.

L'Employeur et le Syndicat partagent le coût d'impression de la convention collective à parts égales.

24.03 Tableau d'affichage

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage dont l'utilisation est approuvée par l'Administrateur ou son représentant.

Signé à Ottawa ce 14^e jour de novembre 2023.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Joanne Henrie

Karina Saavedra

Sébastien Huard

Guerline Senatus

ANNEXE A – ÉCHELLES SALARIALES**Infirmière Autorisée**

	1 avril 2020	1 avril 2021 – 2%	1 avril 2022 – 2%
Début	\$36.06	\$36.78	\$37.52
1 an	\$37.30	\$38.05	\$38.81
2 ans	\$38.27	\$39.04	\$39.82
3 ans	\$39.15	\$39.93	\$40.73
4 ans	\$40.16	\$40.96	\$41.78
5 ans	\$41.42	\$42.25	\$43.10
6 ans	\$42.64	\$43.49	\$44.36
7 ans	\$43.58	\$44.45	\$45.34
8 ans	\$46.68	\$47.61	\$48.56
25 ans	\$47.51	\$48.46	\$49.43

Assistante à la Directrice

	1 avril 2020	1 avril 2021 – 2%	1 avril 2022 – 2%
Début	\$38.12	\$38.88	\$39.66
1 an	\$39.35	\$40.14	\$40.94
2 ans	\$40.28	\$41.09	\$41.91
3 ans	\$41.16	\$41.98	\$42.82
4 ans	\$42.15	\$42.99	\$43.85
5 ans	\$43.39	\$44.26	\$45.15
6 ans	\$44.59	\$45.48	\$46.39
7 ans	\$46.19	\$47.11	\$48.05
8 ans	\$49.44	\$50.43	\$51.44
25 ans	\$50.32	\$51.33	\$52.36