CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE :

REVERA LONG TERM CARE INC.
(gestion de Montfort)
(ci-après nommées « l'Employeur »)

ET :

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO
(ci-après nommé « le Syndicat »)

Remarques : Dans tout le texte de la présente convention collective, les questions d'intérêt local sont indiquées en caractères ***gras*** italiques.

Date d'expiration : Le 30 juin 2024

TABLE DES MATIÈRES

Article **Page**

ARTICLE 1 – BUT 1
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS 1
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION 4
ARTICLE 4 – RELATIONS DE TRAVAIL 5
ARTICLE 5 – ABSENCE DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT 7
ARTICLE 6 – COMITÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX 8
ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT 16
ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE 16
ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI 21
ARTICLE 10 – DOSSIER DE L'EMPLOYÉE 29
ARTICLE 11 – CONGÉ AUTORISÉ 30
ARTICLE 12 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS 41
ARTICLE 13 – VACANCES 43
ARTICLE 14 – RÉGIME DE PROTECTION DU REVENU EN CAS D'INVALIDITÉ 48
ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL ET HORAIRE 50
ARTICLE 16 – PRIME ET AUTRES PAIEMENTS 63
ARTICLE 17 – AVANTAGES 68
ARTICLE 18 – RÉGIME DE REVENU DE RETRAITE 73
ARTICLE 20 – PROGRAMME D'ORIENTATION EN INTERNE 79
ARTICLE 21 – DISPOSITIONS DIVERSES 82
ARTICLE 22 – RÉMUNÉRATION 84
ARTICLE 23 – DURÉE 87
ANNEXE A ÉCHELLE SALARIALE 89
ANNEXE B – PRÉSIDENTES DU COMITÉ D'ÉVALUATION INDÉPENDANT 90
LETTRES D'ENTENTE 91
NOUVELLES ACCRÉDITATIONS 91
ÉQUIPE CENTRALE DE NÉGOCIATION 91
TRANSFERTS D'UNE MAISON À L'AUTRE DE LA MÊME CHAÎNE 92
PROJET PILOTE – UN EMPLOYEUR – POSSIBILITÉS D'EMPLOI DANS DEUX MAISONS 92
POSTES SURNUMÉRAIRES 96
POSTES SURNUMÉRAIRES – INITIATIVE ORIENTATION DE CARRIÈRE POUR LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS FORMÉS À L'ÉTRANGER 97
SYSTÈME DE RÈGLEMENT DES GRIEFS PAR UNE COMMISSAIRE 98
COMITÉ CENTRAL SUR LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL 100
ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION MENÉES CONJOINTEMENT 101
RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE 101
MAISONS PARTICIPANT AU PROJET PILOTE/LETTRE D'ENTENTE SUR CERTAINES DES PRATIQUES NOVATRICES SUIVANTES 102
APPENDICE A - CERTIFICAT DE L'EMPLOYÉE CONFIRMANT SON ABSENCE EN RAISON D'UNE MALADIE OU D'UNE BLESSURE PERSONNELLE 103
APPENDICE B - CERTIFICAT MÉDICAL D'INAPTITUDE/D'APTITUDE AU TRAVAIL APRÈS UNE MALADIE OU UNE BLESSURE PERSONNELLE 104

ARTICLE 1 – BUT

1.01 Le but général de la présente convention est d'établir des relations de travail satisfaisantes pour les deux parties entre l'Employeur et les employées couvertes par cette convention. Elle permet d'assurer une prompte disposition des griefs et fixe les salaires, les heures de travail et les autres conditions d'emploi.

1.02 Il est entendu que les parties veulent collaborer pour fournir aux pensionnaires les meilleurs soins infirmiers et la meilleure protection sanitaire possible.

1.03 L'Employeur reconnaît qu'il ne peut proposer aux employées à l'égard de qui le Syndicat détient des droits de négociation, individuellement ou collectivement, une autre entente ou un marché qui entrerait en conflit avec l'une ou l'autre des dispositions de la convention.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

2.01 ***L'Employeur convient que le Syndicat est l'agent de négociation de toutes les infirmières autorisées et diplômées engagées par CPL Canada à l'Hôpital Montfort d'Ottawa en Ontario afin de fournir des soins infirmiers, à l'exception de la directrice des infirmières et des infirmiers, et de toute personne qui occupe un poste supérieur à celui de directrice associée des soins infirmiers.***

2.02 a) Une employée à temps plein est une employée couverte par la convention qui s'engage à travailler et travaille régulièrement selon l'horaire de travail à temps plein, soit ***soixante quinze heures (75) par deux semaines*** heures, sans compter les heures supplémentaires.

b) Une employée permanente à temps partiel est une employée qui s'engage à effectuer et effectue régulièrement, aux deux semaines, un nombre d'heures de travail inférieur au nombre prescrit par l'horaire à temps plein.

c) Une employée occasionnelle à temps partiel est une employée appelée à travailler sur appel, mais qui ne travaille pas selon un horaire normal, ou alors uniquement pour une période déterminée. Une telle employée a le choix de refuser le travail qui lui est offert, toutefois, il est entendu qu'une employée occasionnelle à temps partiel ne peut refuser régulièrement ou de manière déraisonnable de travailler sur des quarts.

2.03 Dans la présente convention, chaque fois que le contexte l'exige, tout substantif, adjectif ou pronom féminin comprend le pronom masculin et non binaire, et vice-versa. De même, on peut considérer que l'emploi du singulier comprend le pluriel et vice-versa.

2.04 Travail de l'unité de négociation

a) Afin de protéger la norme en matière de soins infirmiers, l'Employeur ne peut donner en sous-traitance le travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation que dans les cas suivants :

i) à des fins éducatives;

ii) dans une situation d'urgence;

iii) pour l'exécution de travaux de développement ou expérimentaux;

iv) si aucune autre employée n'est disponible lorsqu'une employée ne se présente pas au travail tel qu'il est prévu à son horaire ou qu'elle n'est pas disponible pour travailler.

b) La réaffectation à d'autres employées de travaux normalement exécutés par des membres de l'unité de négociation ne doit pas avoir pour résultat le renvoi, la mise à pied ou la réduction du nombre d'heures effectuées par un membre de l'unité de négociation.

c) Quand la décision est prise de ne pas pourvoir un poste à la suite du départ volontaire d'une employée, la Maison fournit par écrit la justification de cette décision au Syndicat. Le Syndicat peut demander la tenue d'une rencontre pour présenter des observations sur cette question.

2.05 Dotation minimale

L'Employeur convient d'employer du personnel autorisé et des aides-soignantes/préposées aux services de soutien à la personne en nombre suffisant pour répondre aux besoins en dotation qui peuvent être établis de temps à autre par des lois ou règlements. Dans l'éventualité où il n'y a pas assez de personnel pour respecter cet engagement, l'Employeur affiche les postes vacants de manière à respecter tout engagement non comblé en matière de soins.

2.06 a) L'Employeur affecte au moins le même nombre d'heures travaillées par des I.A. de l'unité de négociation que le nombre d'heures prévues dans la dernière semaine se terminant avant le 30 juin 2009. Par souci de clarté, ceci inclut les postes vacants.

b) Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut respecter son engagement quant au nombre d'heures de travail prévues à l'alinéa a) ci-dessus, il en avise le Syndicat et lui en communique intégralement les raisons.

c) S'il ne peut répondre aux besoins en dotation en raison de difficultés de recrutement légitimes, il n'y a pas de violation de la présente convention. L'Employeur fait des efforts raisonnables pour recruter du personnel de remplacement et fournit au Syndicat un résumé de ses activités de recrutement.

d) En outre, en cas de réduction du nombre de lits, des taux d'occupation ou de l'indice de l'effectif ou de ses équivalents, en deçà des niveaux en vigueur au 30 juin 2009, une réduction de l'effectif ne constitue pas une violation de la présente convention, pourvu que la réduction soit proportionnelle.

e) Pour toute autre raison empêchant la dotation en conformité avec le présent article, le Syndicat et l'Employeur s'efforceront de résoudre le problème. S'ils n'y parviennent pas, le problème est porté en arbitrage.

f) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir de déterminer si la réduction de dotation était adéquate et a la responsabilité de décider d'un recours approprié.

2.07 Aux fins de la présente convention et des avantages qu'elle prescrit, y compris la couverture d'assurance, la couverture des personnes à charge est offerte à l'employée qui désire assurer sa partenaire du même sexe et leurs personnes à charge, conformément aux conditions générales des régimes d'assurance.

2.08 Une infirmière qui détient un certificat d'inscription à la catégorie temporaire délivré par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario doit obtenir son certificat d'inscription à la catégorie générale avant l'expiration de son certificat d'inscription à la catégorie temporaire. Si l'infirmière ne réussit pas à obtenir son certificat d'inscription à la catégorie générale avant l'expiration de son certificat d'inscription à la catégorie temporaire, l'Employeur peut la mettre en congé autorisé sans solde ou sinon elle sera considérée comme étant non qualifiée pour le poste d'infirmière autorisée ou d'infirmière auxiliaire autorisée, le cas échéant, et son emploi à la Maison pourrait prendre fin. Cette cessation d'emploi ne peut pas faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage en vertu des dispositions du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

Une infirmière qui détient un certificat d'inscription à la catégorie temporaire sera classée à des fins salariales au niveau de base de l'échelle salariale appropriée.

2.09 Dans la présente convention, toute référence à des dirigeants, représentants ou membres de comités du Syndicat est réputée renvoyer à des dirigeants, représentants ou membres de comités de l'unité de négociation qui sont employés par l'Employeur.

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

2.11 Loi sur les infirmières et infirmiers. Dans la présente convention, les termes « taux régulier » et « taux normal » renvoient aux montants indiqués dans les échelles de salaire contenues à l'annexe A.

2.12 Dans la présente convention, le mot « employée » renvoie à une personne incluse à l'unité de négociation décrite ci-dessus.

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur bénéficie en exclusivité de tous les droits et prérogatives de la direction et que, sans limiter la portée générale de cet énoncé, les fonctions suivantes relèvent exclusivement de l'Employeur :

a) Déterminer et établir des normes et procédures en matière de soins, de bien-être, de sécurité et de confort des pensionnaires de l'établissement.

b) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficience et, dans ce contexte, établir et appliquer des règles raisonnables.

c) Embaucher les employées, les transférer, les mettre à pied, fixer leur horaire, les rappeler, les promouvoir, les rétrograder, établir leur classification, leur affecter des tâches, les renvoyer, les suspendre ou leur imposer d'autres mesures disciplinaires pour un motif valable, étant entendu qu'une plainte pour discrimination en matière de transfert, de promotion, de rétrogradation ou de classification ou une plainte selon laquelle une employée a fait l'objet d'un renvoi ou d'une mesure disciplinaire sans motif valable peut donner lieu à un grief et être traitée de la façon décrite ci-après.

d) Avoir le droit de planifier, diriger et contrôler le travail et la direction des employées et l'exploitation de l'établissement. Cela comprend le droit d'instaurer des méthodes, des installations et des équipements nouveaux et améliorés et celui de contrôler le niveau de supervision nécessaire, les horaires de travail, le regroupement ou le fractionnement de certains services, ainsi que l'accroissement ou la réduction de l'effectif dans un secteur particulier ou dans l'ensemble de l'établissement.

3.02 L'Employeur doit exercer ces droits en conformité avec la convention collective et appliquer les dispositions de la convention collective d'une manière raisonnable.

ARTICLE 4 – RELATIONS DE TRAVAIL

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à offrir au personnel un environnement de travail positif. Toute personne a le droit d'être traitée avec respect et dignité. Chaque personne a le droit de travailler dans une atmosphère qui favorise des interactions respectueuses et qui est exempte de toute forme de discrimination, de harcèlement et d'agression (y compris la violence conjugale).

4.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que leurs représentants n'exerceront pas de discrimination, d'interférence, d'intimidation, de restriction ou de contrainte envers une employée à cause de son appartenance ou de sa non-appartenance au Syndicat, de ses activités au nom du Syndicat ou de son refus d'exercer de telles activités ou parce que cette employée aura exercé ses droits en vertu de la convention collective.

4.02 Il n'y a pas de discrimination de la part de l'Employeur, du Syndicat ou des employées couvertes par la présente convention pour cause de race, de croyance, de couleur, d'origine ethnique, d'état civil, de statut familial, de sexe, de citoyenneté, d'ascendance, d'orientation sexuelle, d'identité sexuelle, d'expression de l'identité sexuelle, d'invalidité, de lieu d'origine, de lieu de résidence, d'âge, d'affiliation politique ou religieuse ou pour tout autre facteur non pertinent au rendement en ce qui concerne l'emploi, le placement, la promotion, l'établissement du salaire ou toute autre condition d'emploi.

Les droits de l'employée énoncés ci-dessus s'interprètent dans le contexte du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

4.03 Le Syndicat et l'Employeur conviennent de respecter le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

4.04 « Harcèlement » : « Fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ». *Le Code des droits de la personne de l'Ontario, article 10 1)*

a) « Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son responsable de la Maison employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap » [réf. : Le *Code des droits de la personne de l'Ontario.*

b) « Tout employé a le droit d'être à l'abri du harcèlement au travail par son employeur ou du mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur le sexe » [réf. *Le Code des droits de la personne de l'Ontario, article 7 (2)*].

c) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail, par. 1 1)*.

« Harcèlement au travail » : « Fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ». Réf. : *Loi sur la santé et la sécurité au travail, par. 1 1)*.

Les droits de l'employée énoncés ci-dessus s'interprètent dans le contexte du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

Une employée qui croit avoir été harcelée en contravention de la présente disposition est encouragée par les deux parties à suivre la politique de l'Employeur sur le harcèlement et le processus. À défaut de règlement, une employée peut se conformer au processus décrit dans la procédure de plainte, de grief et d'arbitrage énoncée à l'Article 8 de la convention collective. L'employée est encouragée par les deux parties à épuiser ces processus avant de porter plainte à la Commission ontarienne des droits de la personne.

4.05 Les parties s'engagent à promouvoir la diversité et l'inclusion en milieu de travail. Les parties se sont engagées à créer un milieu de travail inclusif pour leurs différentes communautés, y compris, sans s'y limiter, les personnes noires, autochtones et de couleur (PANDC) et les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres ou queers, en questionnement, intersexuées, asexuelles, non genrées ou bispirituelles, et les innombrables autres façons dont les membres de la communauté LGBTQIA2+ choisissent de s'identifier.

Les parties conviennent que la diversité et l'inclusion constituent une discussion appropriée pour le comité patronal-syndical. Le comité patronal-syndical parlera des initiatives et des programmes pour le milieu de travail afin de promouvoir un environnement qui encourage, appuie et célèbre l'équité, la diversité et l'inclusion de tout le personnel.

4.06 <u>Retour au travail</u>

a) Les parties reconnaissent le devoir de fournir des mesures d'adaptation raisonnables aux personnes en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario* et conviennent d'interpréter la présente convention de manière à permettre à l'Employeur et au Syndicat de s'acquitter de ce devoir. À cette fin, la Maison et le Syndicat conviennent de collaborer afin de se conformer à la *Loi sur les droits de la personne de l'Ontario*.

b) La Maison et le Syndicat conviennent de s'assurer de communications permanentes et en temps utile de la part de toutes

les participantes. Pour accélérer les échanges, la Maison et le Syndicat conviennent que les participantes utiliseront la messagerie électronique dans la mesure du possible.

c) Si une employée devient invalide, y compris si cette invalidité donne droit à des prestations de la CSPAAT, et que son invalidité la rend incapable d'exécuter les fonctions normales de son poste, l'Employeur peut déterminer une classification et un salaire particuliers, dans l'espoir de lui donner la possibilité de conserver son emploi.

Un poste créé aux termes du présent article ne constitue pas une nouvelle classification; il devient caduc au moment de la cessation d'emploi, du départ volontaire ou du départ à la retraite de l'employée en question.

d) Avant le retour au travail d'une employée invalide, y compris si cette invalidité donne droit à des prestations de la CSPAAT, dans le cadre d'un programme de travail modifié, allégé ou de remplacement, l'Employeur en informe les membres de l'exécutif de l'unité de négociation et les rencontre afin de les consulter au sujet d'un programme de retour au travail pour l'employée. Sous réserve d'un accord avec le Syndicat, toute entente résultant de ces discussions qui entre en conflit avec la convention collective a préséance sur les dispositions de la présente convention dans l'éventualité d'un conflit.

Aucune disposition du présent article n'oblige l'Employeur à mettre sur pied un programme de travail modifié, allégé ou de remplacement, sauf si la loi l'y oblige.

4.07 Protection des dénonciateurs

L'Employeur convient de se conformer aux dispositions de la *Loi sur les foyers de soins de longue durée* (LFSLD) relatives à la protection des dénonciateurs.

ARTICLE 5 – ABSENCE DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT

5.01 Le Syndicat convient qu'il n'a pas recours à la grève et l'Employeur, qu'il n'a pas recours au lock-out alors que la présente convention est en vigueur. Les termes « grève » et « lock-out » ont le sens que leur donne la *Loi sur les relations de travail en Ontario* et ses modifications.

ARTICLE 6 – COMITÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

6.01 L'employeur convient de reconnaître les comités et les représentants suivants :

a) ***Un maximum de deux (2)*** représentantes syndicales. Sur accord mutuel entre les parties, ce nombre peut être modifié de temps à autre.

Si une représentante syndicale commence un congé prolongé, le Syndicat doit lui trouver une remplaçante temporaire à l'intérieur de la Maison.

b) Un comité des griefs composé d***'un maximum de deux (2)*** employées.

c) Un comité de négociation composé d***'un maximum de deux (2)*** employées.

d) Un comité patronal-syndical composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat. Ce comité se réunit au moins une fois par trimestre, ou plus souvent, selon ce qui a été mutuellement convenu ou ce qui est exigé en vertu de l'Article 19.01. Ce comité a pour but de discuter de questions relatives à la charge de travail, aux horaires, à la nature du travail, à des possibilités de formation, à des initiatives gouvernementales qui auront un effet sur l'unité de négociation, ainsi que d'autres questions d'intérêt mutuel. Un procès-verbal de ces réunions est dressé et signé par les deux parties. La présidence est assurée à tour de rôle par les deux parties.

Dans le cadre du programme du comité mentionné ci-dessus, les parties conviennent des points suivants en matière de formation :

i) Le but du comité est de promouvoir un cadre qui est propice à la formation continue et qui augmente les possibilités de perfectionnement professionnel.

ii) Le comité prend part à l'évaluation, à l'analyse et à l'élaboration des programmes de formation de l'établissement.

iii) Le comité affiche le procès-verbal des réunions portant sur des questions de formation, notamment les occasions de formation continue.

e) Toutes les réunions patronales-syndicales prévues ci-dessus se tiennent à des moments commodes, pendant les heures de travail des employées. Les réunions se tiendront à un moment acceptable pour les deux parties. L'Employeur fournit un effectif de remplacement si les opérations l'exigent.

f) Si une représentante de l'AIIO a un conflit d'intérêts en représentant un membre, elle veillera à ce qu'une autre représentante soit disponible pour la remplacer.

6.02 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentantes et les modifications apportées à celle-ci.

6.03 Les comités ont le droit d'obtenir l'assistance de représentantes ou de consultantes de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario ou agissant au nom de l'Association.

6.04 a) L'Employeur verse aux représentantes et aux membres des comités leur salaire respectif pour toutes les heures de travail normales passées à enquêter sur un grief ou à traiter un grief jusqu'à l'étape de l'arbitrage exclusivement, à négocier la convention collective et le renouvellement de celle-ci jusqu'à la conciliation inclusivement, et à assister à des réunions avec l'Employeur. Nonobstant la définition du premier quart de la journée, les employés affectés à un quart de nuit la veille de la rencontre de négociation ou à des quarts de soir et de nuit le jour même de la rencontre de négociation bénéficient d'heures de congé payées le jour même de la rencontre de négociation.

Nonobstant ce qui précède, il est convenu et compris que dans le cas où la négociation des questions d'ordre local débute après un processus central de conciliation, la première journée de ces négociations locales est traitée, aux fins de la rémunération, comme si les négociations avaient débuté avant la conciliation.

b) Les parties conviennent que les membres du comité des griefs peuvent avoir besoin d'une période de temps raisonnablement brève au cours de leur journée pour s'acquitter de leurs fonctions de membres du comité décrites à l'alinéa a) ci-dessus. Toutefois, elles conviennent en outre qu'un membre du comité des griefs doit aussi s'acquitter de ses fonctions et responsabilités normales à l'égard de l'Employeur et qu'il lui est interdit de quitter ses fonctions normales sans obtenir au préalable l'autorisation de son supérieur immédiat ou d'une personne désignée. Cette autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable.

6.05 L'Employeur doit aviser une représentante syndicale des nouvelles embauches et convient qu'une représentante du Syndicat aura la possibilité d'interviewer toute employée nouvellement embauchée, pour une période maximale de quinze (15) minutes, et ce, dès que possible au cours de la période d'essai. Lorsque l'agente des relations de travail est la représentante syndicale désignée, l'Employeur doit aviser l'agente des relations de travail et convenir d'un moment pour l'interview.

6.06 Santé et sécurité

a) L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'ils souhaitent mutuellement maintenir des normes de sécurité et de santé dans la Maison afin de prévenir les blessures et les maladies et de respecter la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et ses modifications éventuelles.

b) Un comité mixte de santé et sécurité (CMSS) est mis sur pied en conformité avec la *Loi*; ce comité est chargé de déceler les dangers potentiels, de recommander des moyens d'améliorer les programmes de santé et sécurité et d'obtenir de l'Employeur ou d'autres personnes des renseignements concernant la désignation des dangers et des normes. Le comité se réunit au moins une fois par trimestre, ou plus fréquemment si le comité le décide.

L'Employeur convient d'accepter à titre de membre de son Comité mixte de santé et sécurité au moins une (1) représentante de l'AIIO choisie ou nommée par le Syndicat.

Le temps prévu qui est consacré à ces réunions est considéré comme du temps travaillé pour lequel la ou les représentantes sont rémunérées par l'Employeur à leur taux horaire de base ou de supplément.

Un procès-verbal est dressé de chacune des réunions et des copies en sont acheminées aux membres du comité dans les deux (2) semaines suivant la réunion, dans la mesure du possible. Le procès-verbal des réunions est affiché au babillard de santé et sécurité au travail.

c) L'Employeur fournit le temps de travail rémunéré ainsi que tous les frais et dépenses de scolarité nécessaires pour accréditer la représentante du personnel.

Lorsqu'un inspecteur procède à l'inspection d'un lieu de travail aux termes des pouvoirs que lui confère la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, l'Employeur donne à un membre du comité représentant le personnel la possibilité d'accompagner l'inspecteur au cours de son inspection physique d'un lieu de travail ou d'une ou plusieurs parties de celui-ci. Si aucun membre du comité n'est sur place et disponible, l'Employeur donne à une employée choisie par le Syndicat pour le représenter à cause de ses connaissances, de son expérience et de sa formation, la possibilité d'accompagner l'inspecteur au cours de son inspection physique d'un lieu de travail ou d'une ou plusieurs parties de celui-ci.

d) Deux (2) représentantes du Comité mixte de santé et sécurité, soit une (1) de la direction et une (1) des employées, procèdent à des inspections mensuelles du lieu de travail et font rapport des résultats

de leur inspection au comité de santé et sécurité. Les membres du comité qui représentent les employées désignent un membre représentant les employées pour inspecter le lieu de travail. Si possible, ce membre est un membre accrédité. L'Employeur fournit au membre les renseignements et l'assistance dont celui-ci peut avoir besoin afin de mener une inspection du lieu de travail. Le temps prévu consacré à toutes ces activités est considéré comme du temps travaillé.

e) Le Comité mixte de santé et sécurité et ses représentantes ont accès au formulaire de rapport d'incident ou d'accident prescrit aux articles 51 à 53 de la *Loi* et au sommaire annuel des données de la CSPAAT concernant le nombre de décès par accident du travail, le nombre de cas de journées de travail perdues, le nombre de journées de travail perdues, le nombre de cas non mortels ayant nécessité une aide médicale sans perte de journée de travail, l'incidence des blessures professionnelles et les autres données que la CSPAAT peut décider de divulguer. Il est entendu et convenu qu'aucun renseignement de nature confidentielle n'est fourni au comité. Ces renseignements forment un point permanent à l'ordre du jour, lequel est consigné au procès-verbal de chaque réunion.

f) Dans toute la mesure du possible, le Syndicat obtient l'entière coopération de ses membres pour le respect de toutes les règles et pratiques de sécurité.

g) Dans toute la mesure du possible, l'Employeur indique à toutes les employées affectées aux soins directs quels sont les pensionnaires atteints de maladies infectieuses graves. Il n'est pas nécessaire de divulguer la nature de la maladie. Les employées sont informées des procédures particulières à suivre pour traiter ces situations. Les parties conviennent que toutes les employées savent qu'elles doivent mettre en pratique des mesures de précaution universelles en tout temps.

h) Les parties conviennent de plus que les pensionnaires agressifs constituent un sujet de discussion qu'il est possible d'aborder lors des réunions du Comité patronal-syndical et du Comité mixte de santé et sécurité.

L'Employeur examine avec le Comité mixte de santé et sécurité les politiques écrites concernant la gestion des comportements violents. Ces politiques peuvent comprendre, sans s'y limiter :

i) la conception de procédures assurant la sécurité des employées;

ii) la prestation d'une formation appropriée sur ces politiques;

iii) Signaler tous les incidents de violence en milieu de travail.

i) L'Employeur :

i) informe les employées de toute situation relative à leur travail qui risque de compromettre leur santé et leur sécurité, dès qu'il est informé d'une telle situation;

ii) informe les employées des risques relatifs à leur travail et leur fournit une formation et une supervision de manière à ce que les employées disposent des compétences et des connaissances nécessaires pour exécuter en toute sécurité le travail qui leur est attribué;

La Maison, lorsqu'elle doit prendre des décisions en matière de santé et de sécurité au travail, n'attend pas une certitude scientifique absolue avant de prendre des mesures raisonnables, y compris, mais sans s'y limiter, fournir un équipement de protection individuelle (ÉPI) raisonnablement accessible qui réduit les risques et protège les employés.

iii) La Maison veillera à ce qu'il y ait un approvisionnement suffisant d'ÉPI en cas de pandémie. La Maison informera le CMSS chaque année de l'approvisionnement d'ÉPI en cas de pandémie et chaque fois qu'elle sera tenue d'en aviser le gouvernement.

iv) Un test de dépistage sera effectué pour chaque employé au moment de son embauche, puis deux fois par année ou à tout autre moment comme l'exigent l'Employeur, le gouvernement de l'Ontario ou toute autre autorité de santé publique.

v) La Maison maintiendra un plan de lutte contre la pandémie, comprenant une évaluation des risques organisationnels, qui sera communiqué chaque année au CMSS.

vi) La Maison veille à l'exécution sur les lieux de travail des mesures et procédures applicables prescrites par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail.*

j) L'employée :

i) travaille en conformité avec les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et de ses règlements;

ii) utilise ou porte l'équipement, les dispositifs de protection ou les vêtements dont l'utilisation ou le port sont exigés par l'Employeur;

iii) signale à son employeur ou à son superviseur toute absence ou déficience d'un équipement ou dispositif de protection dont

l'employée a connaissance et qui risque de constituer un danger pour les employés;

iv) signale à son Employeur ou à son superviseur toute infraction à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ou à ses règlements, ou l'existence de tout danger dont elle a connaissance.

k) Employée blessée

Au moment où se produit une blessure, l'Employeur de l'employée blessée fournit à l'employée le transport (si elle en a besoin), soit jusqu'à un hôpital ou au cabinet d'un médecin situé à une distance raisonnable, soit jusqu'au domicile de l'employée. L'Employeur paie le transport.

l) Maladies infectieuses

L'Employeur et le Syndicat désirent stopper la propagation des maladies infectieuses dans la maison de soins infirmiers.

Pour atteindre cet objectif, le Comité mixte de santé et sécurité peut examiner et commenter les programmes et protocoles de lutte contre l'infection, y compris la surveillance, la lutte contre les poussées endémiques, l'isolement, les mesures de précaution, l'éducation et la formation du personnel et l'équipement de protection individuelle.

L'Employeur fournit une formation et une éducation continues sur la reconnaissance des maladies transmissibles, sur l'emploi de l'équipement de protection individuelle, sur la décontamination de l'équipement et sur l'élimination des déchets dangereux.

m) Le Comité mixte de santé et sécurité discute et peut recommander des mesures adéquates de promotion de la santé et de la sécurité au travail, ce qui comprend sans s'y limiter :

- la prévention des blessures musculosquelettiques;
- la prévention des blessures causées par des aiguilles;
- l'équipement de protection individuelle;
- la formation visant à assurer la compétence aux termes de la *Loi* des personnes ayant des responsabilités de supervision;
- les employées qui travaillent régulièrement seules ou qui sont dans un milieu de travail isolé.

n) Dommages causés aux biens personnels

L'Employeur remboursera la réparation ou le remplacement des effets personnels d'une employée endommagés ou déchirés dans l'exercice de ses fonctions, p. ex. ses lunettes, ses lentilles de

contact ou autres prothèses, ses uniformes ou ses vêtements personnels.

L'employée doit signaler l'incident avant la fin de son quart de travail. L'employée présente son reçu à l'Employeur dans les sept (7) jours suivant l'événement, à moins qu'il lui soit impossible de le faire pendant cette période. L'Employeur rembourse jusqu'à concurrence de cent dollars (100 $) par incident, sauf pour les lunettes, dont le remboursement maximal est de trois cents dollars (300 $).

o) Pour tout autre renseignement exigé en vertu de la ***LSST*** et de ses règlements, les renseignements suivants seront fournis : si personne n'est disponible pour agir à titre de membre du CMSS de l'AIIO, alors les renseignements du CMSS seront fournis à la présidente d'unité de négociation de l'AIIO, ou si celle-ci n'est pas disponible, alors à l'ART.

6.07 Violence en milieu de travail

a) Les parties conviennent de définir la violence comme étant tout incident où une employée est victime de langage abusif, de menaces ou de voies de fait dans l'exercice de ses fonctions. Les parties conviennent que la violence comprend l'utilisation de la force, les menaces avec ou sans l'usage d'une arme et la violence verbale grave. Les parties conviennent de ne pas tolérer de tels incidents. Toute employée qui estime avoir été l'objet d'un tel incident doit le signaler à un superviseur, qui prend toutes les mesures raisonnables pour rectifier la situation. Aux fins de l'alinéa a) seulement, on entend par « employées » l'ensemble du personnel de l'Employeur, nonobstant le paragraphe 2.12.

b) L'Employeur convient d'élaborer des politiques et procédures officielles en consultation avec le Comité mixte de santé et sécurité afin de traiter de la violence en milieu de travail. Cette politique porte sur la prévention de la violence et la gestion des situations de violence et offre un soutien aux employées confrontées à la violence en milieu de travail. Ces politiques et procédures sont communiquées à tout le personnel. Les parties locales envisageront de prendre des mesures adéquates et de suivre les procédures appropriées, en consultation avec le Comité mixte de santé et sécurité, pour aborder la violence au travail. Celles-ci peuvent inclure, entre autres, les mesures et procédures suivantes :

i) Alerter les employées à propos d'une personne reconnue comme ayant des comportements agressifs et réactifs, ainsi que les éléments déclencheurs connus à l'aide de :

A) systèmes d'alerte électroniques ou autres mécanismes adéquats;

B) communications ou alertes verbales directes (c.-à-d. rapports de quart de travail).

ii) Fournir la formation et l'éducation appropriées et communiquer toute l'information nécessaire.

iii) Signaler tous les incidents de violence en milieu de travail.

iv) Évaluer les risques de violence dans l'ensemble de la Maison.

c) L'Employeur signale tous les incidents de violence au sens des présentes au Comité mixte de santé et sécurité aux fins d'examen.

d) L'Employeur convient de fournir de la formation et de l'information sur la prévention de la violence à toutes les employées qui entrent en contact avec des personnes potentiellement agressives. Cette formation se donne au cours de l'orientation des nouvelles employées et est mise à jour au besoin.

e) Sous réserve des lois applicables et avec le consentement de l'employée, l'employeur informe le Syndicat à l'intérieur d'un délai de trois (3) jours de tout cas d'employée victime de violence dans l'exercice de ses fonctions Cette information est communiquée par écrit au Syndicat dès que possible.

6.08 Les parties conviennent qu'advenant des incidents mettant en jeu des gestes agressifs de la part d'un client, ces gestes seront consignés et examinés par le Comité de santé et sécurité au travail. Des mesures raisonnables du ressort de l'Employeur suivront afin de répondre aux préoccupations légitimes du personnel en matière de santé et sécurité, lesquelles auront été présentées au comité.

Il est convenu que tous ces incidents feront l'objet d'un examen lors de la Conférence sur les soins aux pensionnaires.

6.09 Il est reconnu que l'agente des relations de travail est l'autorité signataire de tout document destiné à faire partie de la convention collective ou à la modifier.

6.10 Le Syndicat peut tenir des réunions dans les locaux de l'Employeur s'il obtient au préalable la permission de l'Employeur.

6.11 L'Employeur s'engage à fournir à l'unité de négociation une adresse de courrier électronique qui lui permet de joindre toutes les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT

7.01 L'Employeur déduit chaque mois du salaire de chaque employée couverte par la présente convention une somme égale aux cotisations syndicales mensuelles de l'employée. Si une employée ne reçoit pas de rémunération au cours de la première période de paie, la déduction est effectuée au cours de la prochaine période de paie du mois, à la condition que l'employée touche une rémunération au cours de cette période de paie suivante. De temps à autre, le Syndicat informe l'Employeur par écrit du montant des cotisations. L'Employeur remet au Syndicat un chèque au montant des cotisations ainsi déduites au cours du mois suivant le mois où les cotisations sont déduites. Si des montants arriérés ou ajustés sont soumis rétroactivement, les cotisations sont versées avec les mois correspondants et une explication.

7.02 L'Employeur fournit au Syndicat une liste indiquant le prénom et le nom et le numéro d'assurance sociale de toutes les employées pour lesquelles des déductions ont été effectuées. Ce relevé précise le nom de l'établissement et le mois pour lequel les cotisations sont déduites. L'employeur indique également la classification d'emploi (lorsque l'unité de négociation comprend des classifications ou des employées payées moins cher que les I.A.) et le statut (c.-à-d., temps plein ou temps partiel) des employées, toutes les cessations d'emploi, les nouvelles embauches (y compris la date de début de l'emploi, si le système existant permet d'ajouter ces renseignements sans frais) et les employées en congé. Une fois par trimestre, la Maison fournit également l'adresse et le numéro de téléphone actuels des membres, tels qu'ils figurent aux dossiers du personnel de l'employeur. L'Employeur s'engage à fournir cette information en format électronique s'il dispose de la technologie nécessaire.

Le Syndicat peut acheminer n'importe quelle question concernant des employées individuelles par écrit (ou par messagerie électronique) à l'administrateur (ou une personne désignée). L'Employeur répond à de telles demandes en fournissant toute information qui lui est facilement accessible, dans un délai de deux semaines.

7.03 L'Employeur fournit à chaque employée un relevé T4 Supplémentaire indiquant les cotisations déduites au cours de l'année précédente aux fins du calcul de l'impôt dès que cette information est ou devient facilement accessible par le système de paie de l'Employeur.

7.04 Le Syndicat garantit l'Employeur contre toute responsabilité à l'égard des cotisations ainsi déduites et remises.

ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Les parties à la présente convention considèrent qu'il est important de régler les plaintes et les griefs dès que possible de la façon prévue aux présentes. L'employée ou le Syndicat doit d'abord discuter de façon

officieuse de chaque plainte avec la directrice des soins ou une personne désignée à la première occasion.

8.02 Au cours de toutes les étapes de cette procédure de règlement des griefs, la plaignante, si elle le désire, peut se faire accompagner ou représenter par sa représentante syndicale. Si un représentant syndical n'est pas disponible, l'AIIO désigne un représentant. À l'étape 1 de la procédure de règlement des griefs, une représentante de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario peut être présente à la demande de l'une ou l'autre des parties.

8.03 Dans l'éventualité d'un différend entre l'Employeur et une employée, ou entre l'Employeur et le Syndicat, quant à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à une violation présumée d'une des dispositions de la présente convention, l'employée ou sa représentante syndicale le signale à l'attention du superviseur immédiat afin de régler ce différend dans les dix (10) jours suivant l'occurrence.

Étape 1

Si d'autres mesures s'imposent, alors, dans les dix (10) jours suivant la discussion, l'employée, qui peut demander l'aide de sa représentante syndicale ou de l'agente des relations de travail, présente un grief écrit à l'administrateur ou à une personne désignée. Une rencontre entre les parties a lieu dans les dix (10) jours qui suivent. L'administrateur rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivant la réunion à la présidente de l'unité de négociation ou à sa personne désignée et en remet une copie à l'agente des relations de travail.

Étape 2

Si l'administrateur omet de rendre sa décision ou si la procédure décrite ci-dessus ne mène pas à un règlement du grief, y compris à savoir si le cas peut être soumis à l'arbitrage, le grief peut être envoyé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties. Si aucun avis écrit d'intention de soumettre le grief à l'arbitrage n'est reçu dans les dix (10) jours suivant la réception de la décision prévue à l'étape 1, le grief est réputé avoir été réglé ou abandonné.

8.04 Un grief écrit indique la nature du grief et le recours recherché par la plaignante. Les griefs au Syndicat doivent être établis sur le formulaire de griefs du Syndicat. Les parties peuvent aussi convenir d'une version électronique du formulaire et d'un processus de signature.

8.05 Les délais établis dans les procédures de grief et d'arbitrage ne peuvent être prolongés que sur consentement mutuel donné par écrit par les parties. Si l'Employeur omet de répondre dans les délais fixés, ce défaut de répondre est réputé être un refus du grief. Si un grief n'est pas soumis dans le respect des divers délais prescrits dans la présente convention, à moins d'une prolongation convenue mutuellement, il est réputé avoir été réglé ou abandonné.

8.06 Les samedis, dimanches et jours fériés payés désignés ne comptent pas dans les délais prescrits pour entreprendre ou terminer une mesure prévue dans la procédure de règlement des griefs.

8.07 Grief collectif

Lorsque plusieurs employées ont des griefs identiques et que chaque employée a le droit de présenter son grief séparément, elles peuvent présenter un grief collectif écrit et signé par chacune d'entre elles à l'administrateur ou à une personne désignée, dans les dix (10) jours suivant la circonstance ayant donné lieu au grief ou le moment où cette circonstance a raisonnablement retenu l'attention des employées. Le grief est alors traité comme ayant été déposé à l'étape 1, et les dispositions applicables de ce paragraphe s'appliquent en ce qui concerne le traitement de ce grief.

8.08 Grief de congédiement

a) Une employée ne peut être congédiée que pour un motif valable. Par ailleurs, une employée qui n'a pas terminé sa période d'essai peut être congédiée sur la base d'une évaluation juste et adéquate au regard de normes raisonnables relatives à son rendement et à sa capacité de faire le travail. Une allégation concernant une mesure contraire au présent paragraphe peut donner lieu à un grief. Partant du principe de relations professionnelles harmonieuses, la Maison convient de fournir à l'employée faisant l'objet d'un renvoi ou d'une suspension ses raisons écrites dans un délai de sept (7) jours civils.

b) Un grief de ce type passe immédiatement à l'étape 1 de la procédure de règlement des griefs. Il doit être déposé par écrit, daté et signé dans les dix (10) jours suivant le congédiement.

8.09 a) Si une employée doit faire l'objet d'une réprimande ou d'une mesure disciplinaire, elle peut se faire accompagner d'une représentante syndicale si elle en fait la demande.

b) Si une employée doit faire l'objet d'une suspension ou d'un renvoi, l'employeur l'informe de ce droit avant le début de la rencontre.

c) Les représentantes syndicales s'engagent à être raisonnablement disponibles en personne ou par téléphone pour ces rencontres. Dans des circonstances extraordinaires, lorsqu'elle n'est pas disponible, la représentante syndicale doit trouver une autre représentante syndicale pour la remplacer.

8.10 Grief de principe présenté par le Syndicat

Le Syndicat peut présenter un grief alléguant une fausse interprétation générale ou une violation de la présente convention par l'Employeur en

soumettant un grief écrit à l'étape 1 dans les vingt (20) jours suivant la circonstance ayant donné lieu au grief. Le présent paragraphe ne s'applique ni aux griefs touchant à la discipline, ni aux clauses de la présente convention relatives à la concurrence.

8.11 Grief de principe présenté par l'Employeur

L'Employeur peut présenter un grief alléguant une fausse interprétation générale ou une violation de la présente convention par le Syndicat ou par une employée en soumettant un grief écrit à la présidente de l'unité de négociation et une copie à l'agente des relations de travail dans les vingt (20) jours suivant la circonstance ayant donné lieu au grief. Une rencontre entre les parties a lieu dans les dix (10) jours qui suivent. Le Syndicat répond dans les dix (10) jours suivant la rencontre; à défaut de règlement, la question peut être soumise à l'arbitrage.

8.12 a) Lorsqu'un différend survient entre les parties concernant l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention, y compris à savoir si un sujet peut être soumis à l'arbitrage, ou dans le cas d'une allégation de violation de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut, après avoir épuisé la procédure de règlement des griefs établie par la présente convention, aviser l'autre partie par écrit de sa décision de présenter ce différend ou cette allégation à l'arbitrage, en incluant à cet avis le nom de la personne qu'elle désigne pour siéger au Conseil d'arbitrage. La partie qui reçoit l'avis informe, dans les dix (10) jours, l'autre partie du nom de la personne qu'elle désigne pour siéger au Conseil d'arbitrage. Dans les dix (10) jours suivant la nomination du deuxième membre, les deux personnes nommées au Conseil d'arbitrage désignent une troisième personne, qui présidera le conseil. À défaut par le destinataire de l'avis de désigner une personne, ou à défaut par les deux personnes désignées de s'entendre sur la nomination d'une présidente dans les délais prescrits, la nomination est faite par le ministre du Travail de l'Ontario à la demande de l'une ou l'autre des parties.

b) Dans les trente (30) jours civils suivant la réception de l'avis mentionné à l'alinéa 8.12 a) ci-dessus, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le processus soit dirigé par un seul arbitre, si le grief porte sur :

i) l'affichage d'un poste;

ii) une mise à pied temporaire;

iii) la prime pour supplément de responsabilité, les primes de soir et de nuit, les heures supplémentaires et les primes de rappel;

iv) le droit à un congé;

v) les questions d'horaire ou de calendrier;

vi) tout autre enjeu convenu par les parties.

Toute mention du Conseil d'arbitrage à l'Article 8 est réputée s'appliquer aussi à un arbitre seul.

Une fois nommé, l'arbitre seul a le pouvoir de médiation/d'arbitrage du grief, y compris le pouvoir d'imposer un règlement en vertu du paragraphe 8.17.

Les parties conviennent que, lors de la mise en place d'un processus officieux, les représentations effectuées en vertu du présent mécanisme de règlement des différends comprennent une déclaration préliminaire complète et, par la suite, se doivent d'être aussi brèves et concises que possible. Les parties conviennent de limiter au minimum les références aux autorités au cours de ces représentations.

Le paragraphe 8.20 s'applique au présent article sauf là où celui-ci le modifie expressément.

8.13 Le Conseil d'arbitrage entend et tranche le différend ou l'allégation; il rend une décision sans appel qui lie les parties et toute employée qu'elle vise.

8.14 Le Conseil d'arbitrage rend sa décision à la majorité de ses membres; s'il n'y a pas de majorité, c'est la décision de la présidente qui prévaut.

8.15 Une personne ne peut être désignée comme arbitre si elle a participé à une tentative de négociation ou de règlement du grief en question.

8.16 Le Conseil d'arbitrage est uniquement autorisé à régler les différends aux termes de la présente convention ainsi qu'à interpréter et à appliquer la présente convention. Le Conseil d'arbitrage peut prendre la décision qu'il juge, dans les circonstances, juste et équitable, et il peut modifier ou annuler toute sanction ou mesure disciplinaire imposée par l'Employeur relativement au grief en question.

8.17 Le Conseil d'arbitrage n'est pas autorisé à prendre une décision non conforme aux dispositions de la présente convention ni à altérer, modifier, ajouter ou retrancher une partie de la présente convention.

8.18 Chacune des parties est responsable de ses propres dépenses, y compris la rémunération des témoins et les dépenses de sa propre représentante, ainsi que de la moitié des frais et dépenses de la présidente.

8.19 Les parties peuvent convenir que, dans certaines circonstances, les services d'un médiateur peuvent favoriser un examen objectif et indépendant des questions en litige et aider les parties à résoudre un grief.

Par consentement mutuel, les parties peuvent prolonger les délais fixés et recourir aux services d'un médiateur.

Les parties paient en parts égales le coût des services du médiateur.

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

8.21 Il est entendu et convenu que le Syndicat, et non un particulier ou un groupe de particuliers, est responsable de l'acheminement de tous les griefs pendant la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage (sauf le stade de la plainte préalable à l'étape 1). Toutes les ententes conclues en vertu de la procédure de règlement des griefs (sauf celles qui sont conclues au stade de la plainte préalable à l'étape 1) entre les représentants de l'Employeur et les représentants du Syndicat sont finales et auront force exécutoire pour l'Employeur, pour le Syndicat et pour les employées.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

9.01 a) L'ancienneté et les années de service d'une employée à temps plein correspondent à la durée de son service continu à la Maison depuis la date de sa dernière embauche, sous réserve des paragraphes 9.03 à 9.05, 9.17, 9.18 et 11.11 et de toute autre disposition connexe de la convention collective.

b) L'employée à temps partiel cumule son ancienneté et ses années de service sur la base suivante : mille cinq cents (1 500) heures rémunérées au service de la Maison depuis la date de sa dernière embauche égalent une année d'ancienneté et de service, sous réserve des paragraphes 9.03 à 9.05, 9.17, 9.18 et 11.11 et de toute autre disposition connexe de la convention collective.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer au *Code des droits de la personne*.

c) Sous réserve de ce qui précède, l'ancienneté d'une employée se limite à la durée du service continu au sein de l'unité de négociation depuis la date de sa dernière embauche.

d) La période d'essai s'établit comme suit :

i) pour une employée à temps plein, quatre cent cinquante (450) heures travaillées;

ii) pour une employée permanente à temps partiel, quatre cent cinquante (450) heures travaillées ou six (6) mois civils, selon la première de ces occurrences;

iii) pour une employée occasionnelle à temps partiel, quatre cent cinquante (450) heures travaillées ou huit (8) mois civils, selon la première de ces occurrences.

iv) avec l'accord écrit de la Maison, de l'employée à l'essai et de la présidente de l'unité de négociation du Syndicat ou d'une représentante désignée, la période d'essai peut être prolongée. Si la Maison demande une prolongation de la période d'essai, elle en avise le Syndicat au moins sept (7) jours civils avant la date d'expiration prévue de la période d'essai initiale. Il est entendu que la période de prolongation de la période d'essai ne dépasse pas soixante (60) autres périodes de travail (450 heures) travaillées et, si nécessaire, la Maison informe l'employée et le Syndicat de la base de cette prolongation en émettant des recommandations pour le perfectionnement professionnel de l'employée.

v) Les parties reconnaissent qu'une rétroaction continue sur les progrès de l'employée est importante pour l'employée à l'essai.

9.02 Avant le 1er mars et le 1er septembre de chaque année civile, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté sur le ou les babillards désignés et en remet une copie à la présidente de l'unité de négociation. La liste indique le nombre total des heures rémunérées pour chaque employée à temps partiel. Toutes les listes indiquent la date d'embauche. Toute erreur relevée dans la liste d'ancienneté doit être portée à l'attention de l'Employeur dans un délai de trente (30) jours, après quoi la liste est considérée comme définitive.

9.03 L'employée conserve et continue de cumuler son ancienneté quand elle s'absente du travail dans les circonstances suivantes :

a) pour un congé payé approuvé;

b) pour un congé sans solde approuvé d'un maximum de trente (30) jours civils consécutifs;

c) en général, lors d'une absence pour raison d'invalidité, notamment les journées couvertes par des prestations de la CSPAAT, par des prestations d'invalidité prolongée (y compris la période du programme d'invalidité couverte par l'assurance-emploi) et les cas d'absence pour cause de maladie ou de blessure. Dans le cas d'une employée à temps partiel, l'accumulation se base sur le nombre normal d'heures payées par semaine au cours des vingt-six (26) dernières semaines admissibles. Une semaine admissible est une semaine où l'employée n'est pas absente pour cause de blessure ou de maladie depuis plus de trente (30) jours civils consécutifs, ni en période d'invalidité couverte par la CSPAAT, en vacances, en congé

de maternité ou parental, en congé médical pour raison familiale ou en congé d'urgence;

d) Conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*, à l'égard des employées qui bénéficient d'un congé de maternité ou parental (actuellement d'une durée maximale de dix-huit (18) mois), d'un congé médical pour raison familiale (actuellement d'une durée maximale de vingt-huit (28) semaines sur une période de cinquante-deux (52) semaines) ou d'un congé pour urgence (actuellement d'une durée de trois (3) jours de congé de maladie sans solde en cas de maladie personnelle, de trois (3) jours de congé pour responsabilité familiale sans solde en cas de maladie d'un membre de la famille ou d'autres urgences, et de deux [2] jours de congé pour décès sans solde par an).

Le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer au *Code des droits de la personne*.

9.04 L'employée conserve son ancienneté sans continuer de la cumuler quand elle s'absente du travail dans les circonstances suivantes :

a) pour un congé sans solde approuvé qui n'est pas prévu à l'alinéa 9.03 b) ci-dessus;

b) en raison d'une mise à pied, pendant une période de trente (30) mois civils;

c) si elle reçoit des prestations de la CSPAAT à la suite d'une blessure ou d'une maladie subie alors qu'elle était employée par l'Employeur, pour la période allant de vingt-quatre (24) mois à trente-six (36) mois après le début de la période de prestations;

d) au cours d'une absence pour maladie non rémunérée par l'Employeur, pendant une période pouvant atteindre trente-six (36) mois.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer au *Code des droits de la personne*.

9.05 L'employée perd toute son ancienneté et est considérée comme ayant terminé d'exercer son emploi :

a) si elle démissionne;

b) si elle est mise à pied et qu'elle n'est pas rappelée;

c) si elle s'absente pour trois (3) journées de travail consécutives sans en informer l'employeur, à moins d'en donner une raison satisfaisante;

d) si elle est mise à pied pendant plus de trente (30) mois civils;

e) si elle prend sa retraite;

f) lorsqu'elle reçoit des prestations de la CSPAAT à la suite d'une blessure ou d'une maladie subie pendant qu'elle était employée de l'Employeur, pour la période dépassant trente-six (36) mois après le début des prestations, et qu'il n'est pas raisonnablement probable qu'elle retourne au travail dans un avenir prévisible;

g) lorsqu'elle est en congé de maladie non payé par l'Employeur depuis plus de trente-six (36) mois, et qu'il n'est pas raisonnablement probable qu'elle retourne au travail dans un avenir prévisible;

h) si elle omet, après avoir été informée d'un rappel à un poste du même statut d'emploi qu'elle occupait avant sa mise à pied (sauf un poste temporaire ou un poste occasionnel à temps partiel), d'indiquer son intention de retourner au travail dans les sept (7) jours civils suivant la réception d'un avis de rappel expédié par courrier recommandé à sa dernière adresse connue d'après les registres de l'Employeur et qu'elle omet de se présenter au travail dans les quatorze (14) jours civils suivant la réception de l'avis de rappel, ou après tout délai supplémentaire convenu par les parties.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer au *Code des droits de la personne*.

9.06 a) Lorsqu'un poste de l'unité de négociation non couvert par l'alinéa 9.07 a) devient vacant et que l'Employeur a l'intention de le combler, ou lorsque l'Employeur établit un nouveau poste dans l'unité de négociation, le poste à pourvoir fait l'objet d'un affichage sur les lieux de travail pendant une période de dix (10) jours civils consécutifs. Les employées peuvent poser leur candidature à ce poste par écrit et la remettre à leur directrice des soins ou à la personne désignée dans les délais de la période d'affichage. Les candidatures sont considérées en conformité avec le paragraphe 9.08. L'Employeur affiche le nom de la candidate retenue. Une copie de l'affichage de poste est remise à la présidente de l'unité de négociation au moment de son affichage, étant entendu que cet exercice administratif n'entrave en aucune façon le processus d'affichage de poste ou l'achèvement de ce processus.

b) La durée de l'affichage d'un poste à pourvoir en raison de la dotation d'une vacance antérieure peut n'être que de sept (7) jours civils consécutifs.

c) Lorsqu'une employée s'absente pour prendre des vacances, elle peut indiquer par écrit à sa directrice des soins ou à la personne désignée son intérêt pour tout poste à pourvoir qui pourrait être affiché pendant son absence. Le cas échéant, cette indication

donnée par écrit est traitée comme une candidature au poste à pourvoir.

d) L'Employeur peut combler temporairement un poste vacant ou à pourvoir pendant le déroulement de la procédure prescrite aux présentes, jusqu'au moment du choix d'une candidate.

e) Les exigences relatives à l'affichage des postes s'appliquent avant l'exercice du droit de rappel par les employées mises à pied et nonobstant l'existence d'avis de mise à pied.

9.07 a) Un poste à pourvoir pour une durée prévue de soixante (60) jours civils ou moins peut être pourvu à la discrétion de l'Employeur. Pour la dotation d'un tel poste, l'Employeur doit envisager de le confier, en fonction de l'ancienneté, à une des employées à temps partiel de l'unité de négociation qui détiennent les qualifications requises pour occuper le poste en question avant d'embaucher une nouvelle employée de l'extérieur de la Maison de soins infirmiers. Il est entendu, toutefois, que si un poste est à combler dans un court délai, le fait de ne pas l'offrir aux employées à temps partiel ne donne pas lieu à une réclamation salariale pour les heures non travaillées le temps de prendre les arrangements adéquats pour pourvoir le poste.

L'employée à temps partiel qui se voit offrir un poste temporaire à temps plein est réputée conserver son statut d'employée à temps partiel. Les employées à plein temps ne sont pas admissibles aux postes indiqués dans l'alinéa a) ci-dessus.

b) Les postes à pourvoir et les postes qui devraient rester vacants plus de soixante (60) jours civils en raison d'un congé de maternité ou parental, d'un congé pour activités syndicales, d'un congé lié à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), d'un congé de maladie en vertu de l'article 14, d'un congé médical pour raison familiale ou pour tout autre congé prévu par la *Loi sur les normes d'emploi* ou le *Code des droits de la personne* sera affiché en tant que « poste vacant temporaire » et doté conformément aux paragraphes 9.06 et 9.08. Par souci de clarté, l'alinéa 9.07 a) ne s'applique pas à ce type de postes vacants.

i) Les parties conviennent qu'une employée affectée à un poste vacant en vertu de l'alinéa b) conservera son poste et son statut, et sera libre de retourner à son poste précédent au retour du titulaire du poste qu'elle a pourvu.

ii) Lorsqu'un poste est temporairement vacant en vertu de l'alinéa b), les employées à plein temps peuvent uniquement postuler à des postes vacants temporaires à plein temps. Les employées à temps partiel peuvent postuler pour des postes

vacants à plein temps ou à temps partiel. Les postes seront attribués en vertu du paragraphe 9.08.

c) L'employée à temps partiel qui se voit offrir un poste temporaire à temps plein en vertu de l'alinéa b) est réputée conserver son statut d'employée à temps partiel.

d) Si aucune candidate à l'interne ne possède les qualifications requises pour exécuter les tâches requises, l'Employeur peut pourvoir le poste par l'embauche d'une personne extérieure à l'unité de négociation. Le congédiement ou la mise à pied de ces personnes ne fera pas l'objet d'un grief ni d'un arbitrage.

e) L'employée a le droit de retourner à son ancien poste au retour de l'employée dont elle pourvoit le poste.

9.08 Dans tous les cas d'affichage de poste prévus au paragraphe 9.06 et à l'alinéa 9.07 b) ci-dessus, l'Employeur prend en considération les facteurs suivants :

a) les compétences et aptitudes des candidates;

b) l'ancienneté.

À valeur relativement égale quant au facteur a), la priorité est donnée en fonction de l'ancienneté. L'ancienneté est calculée à la date d'affichage du poste.

9.09 Nonobstant le niveau d'entrée dans la pratique, l'Employeur évite d'établir des qualifications ou de les identifier d'une manière arbitraire ou déraisonnable dans l'affichage de poste.

9.10 Tant qu'un poste à temps plein existe, il est interdit à l'Employeur de le fractionner en deux postes à temps partiel ou plus sans l'accord du Syndicat, lequel ne peut refuser cet accord sans motif raisonnable.

9.11 <u>Mise à pied et rappel</u>

a) La mise à pied d'employées se fait sur la base de l'ancienneté, d'après une liste d'ancienneté intégrée de toutes les heures payées à chaque employée depuis la date de sa dernière embauche. Il est entendu et convenu que selon la procédure de supplantation, les employées à l'essai sont les premières à être mises à pied, suivies par les employées occasionnelles à temps partiel. Il est interdit à l'Employeur de recourir aux services d'une agence ou d'embaucher de nouvelles employées lorsqu'il y a au moins une employée mise à pied, sous réserve que les employées mises à pied répondent aux exigences de dotation en personnel de la Maison.

Une employée ne peut être mise à pied au profit d'une employée ayant moins d'ancienneté qu'elle si elle peut remédier à son manque de qualifications à l'égard du travail de celle-ci par une session d'orientation de trois (3) jours. L'employée mise à pied ne peut se voir refuser le rappel à un poste si elle peut remédier à son manque de qualifications pour ce poste par une session d'orientation de trois (3) jours.

b) Le rappel à un poste normal à temps partiel ou à temps plein se fait par ordre d'ancienneté. L'employée doit répondre à un avis de rappel envoyé par courrier recommandé dans les sept (7) jours civils suivant la réception de l'avis et être disponible pour travailler avant l'expiration d'un délai de quatorze (14) jours supplémentaires, à moins qu'une autre entente ait été prise.

c) L'Employeur et le Syndicat se rencontrent pour discuter des mises à pied à la première occasion. Cette discussion porte notamment sur le service que donne la Maison après la mise à pied.

9.12 Avis au Syndicat d'une mise à pied prolongée

Dans l'éventualité de l'imminence d'une mise à pied permanente ou prolongée, la Maison :

a) donne au Syndicat un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours;

b) rencontre le Syndicat pour passer en revue les points suivants :

i) les causes de la mise à pied;

ii) le service que la Maison entend fournir après la mise à pied;

iii) la méthode de mise en œuvre, y compris les secteurs de réduction du personnel et les employées mises à pied.

Une mise à pied permanente ou prolongée s'entend d'une mise à pied de plus de huit (8) semaines.

9.13 Un préavis de mise à pied de quatre-vingt-dix (90) jours est remis à chaque personne non protégée par son ancienneté et figurant à l'avis prévu au paragraphe 9.12.

9.14 Aucune réduction du nombre d'heures de travail ne peut s'appliquer dans le but d'éviter une mise à pied ou d'en réduire l'incidence sans le consentement du Syndicat, qui ne refuse pas un tel consentement de façon déraisonnable s'il est démontré que cette mesure est prise dans l'intérêt des pensionnaires.

9.15 L'indemnité de cessation d'emploi est versée en conformité avec les dispositions de la Loi sur les normes d'emploi.

9.16 Lorsqu'une employée à temps plein reçoit un avis de mise à pied prolongée, elle a le droit de recevoir, dans les douze (12) mois suivant la mise à pied et sur présentation des pièces justificatives nécessaires, un remboursement de ses frais de recyclage professionnel jusqu'à concurrence de 2 500 $. Le montant maximum applicable est de mille cinq cents dollars (1 500 $) pour les employées permanentes à temps partiel et de deux cent cinquante dollars (250 $) pour les employées occasionnelles à temps partiel.

L'employée visée par une mise à pied prolongée peut, à ses propres frais et à l'exception de l'assurance maladie à court terme et à long terme et de la protection du revenu, continuer de bénéficier de la couverture d'assurance pour une période de douze (12) mois suivant sa mise à pied en prenant les arrangements nécessaires pour verser d'avance, tous les trimestres, le montant total des primes.

9.17 Postes à l'extérieur de l'unité de négociation

a) L'employée peut effectuer un remplacement temporaire à un poste extérieur à l'unité de négociation pour une durée maximale de quinze (15) mois à compter de la date de l'affectation. Les employées de l'unité de négociation sont les premières à avoir la possibilité de combler la vacance qui en résulte. L'employée a le droit de retourner à son poste dans l'unité de négociation avant la fin de la période de quinze (15) mois en donnant à l'Employeur un préavis de six (6) semaines. Lorsqu'une employée est affectée en dehors de son unité de négociation pour un remplacement en raison d'un congé de maternité ou parental, la période de temps sera prolongée à dix-neuf (19) mois à compter de la date d'affectation. L'employée n'accumule pas d'ancienneté pendant qu'elle occupe un poste temporaire en vertu de ces dispositions. L'employée qui demeure à l'extérieur de l'unité de négociation au-delà de la période visée par le présent paragraphe perd toute son ancienneté. Au retour de l'employée dans l'unité de négociation, toutes les autres employées touchées par son départ retournent au poste qu'elles occupaient antérieurement.

   Une employée doit rester au sein d'une unité de négociation au moins trois (3) mois avant d'être mutée à l'extérieur de cette unité. Sinon, elle perdra l'intégralité de l'ancienneté détenue au moment de la mutation subséquente, sauf si une entente a été conclue entre les parties.

b) L'employée qui accepte un transfert selon l'alinéa a) ci-dessus n'est pas tenue de verser de cotisations syndicales pour tout mois civil complet pendant lequel elle n'a accompli aucun travail de l'unité de négociation.

c) Une employée qui accepte un poste permanent à l'extérieur de son unité de négociation perdra l'intégralité de l'ancienneté détenue au moment de la mutation.

d) L'Employeur avisera le Syndicat du nom de l'employée, conformément aux alinéas 9.17 a) et b).

9.18 Changement de statut

L'employée à temps partiel dont le statut passe à celui d'employée à temps plein se voit créditer son ancienneté et ses années de service sur la base suivante : mille cinq cents (1 500) heures rémunérées équivalent à une (1) année d'ancienneté et de service à temps plein et vice-versa. En outre, l'employée qui change ainsi de statut se voit créditer les heures cumulées depuis la date de sa dernière promotion en proportion d'une année complète.

Remarque : Le traitement de la banque de congés de maladie au cours d'un transfert au statut d'employée à temps partiel se fait conformément aux dispositions sur les congés de maladie et n'est pas annulé par la clause ci-dessus. Un traitement similaire s'applique aux dispositions sur les vacances ou les autres crédits lors d'un transfert.

9.19 Réseaux locaux d'intégration des services de santé et restructuration

Dans le cas d'une intégration d'un service de santé à un autre fournisseur de service, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer.

a) L'Employeur avise les employées touchées et le Syndicat dès qu'une décision officielle d'intégration est prise.

b) L'Employeur et le Syndicat entreprendront des discussions sur les détails de l'intégration après la prise de décision d'intégration.

c) Dès que possible pendant l'élaboration du plan de mise en œuvre de l'intégration, l'Employeur avise les employées touchées et le Syndicat en ce qui a trait aux besoins en dotation prévus, et à leur emplacement.

ARTICLE 10 – DOSSIER DE L'EMPLOYÉE

10.01 Une copie de toute évaluation formelle complète à verser au dossier de l'employée est d'abord passée en revue avec l'employée. L'employée 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. Il est entendu qu'une telle évaluation ne constitue pas une mesure disciplinaire de l'Employeur à l'endroit de l'employée.

Sur présentation d'une demande écrite à la directrice des soins ou à sa personne désignée, l'employée a le droit de consulter son dossier aux fins d'examiner les évaluations ou les remarques officielles d'ordre disciplinaire qu'il contient, en présence de la directrice des soins, à un moment acceptable pour les deux personnes.

10.02 L'Employeur répond favorablement aux demandes raisonnables de copies des évaluations du rendement et du dossier disciplinaire conservées au dossier de l'employée.

10.03 Toute lettre d'ordre disciplinaire est retirée du dossier de l'employée dix-huit (18) mois après sa réception, à condition que le dossier disciplinaire soit demeuré vierge au cours de cette période de dix-huit (18) mois. Les congés autorisés de plus de trente (30) jours civils consécutifs ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période de dix-huit (18) mois mentionnée ci-dessus.

ARTICLE 11 – CONGÉ AUTORISÉ

11.01 Congé pour affaires personnelles

L'administrateur peut accorder un congé autorisé sans solde pour affaires personnelles s'il reçoit un préavis écrit d'au moins un (1) mois, à moins que cela ne soit impossible, et à condition que ce congé puisse s'arranger sans inconvénient déraisonnable pour les activités normales de la Maison de soins infirmiers. L'employée qui demande un tel congé indique les dates de départ et de retour qu'elle propose. Ce congé n'est pas refusé sans motif valable.

11.02 Congé pour activités syndicales

a) *Congé pour activités syndicales locales*

Sur demande écrite, un congé non rémunéré pour activités syndicales est accordé aux employées, conformément aux dispositions suivantes. Ce congé ne doit pas être refusé sans raison valable.

Le congé est accordé conformément aux dispositions suivantes :

i) Un maximum de deux (2) employées peuvent être en congé en même temps. Le nombre peut changer de temps à autre si les parties y consentent.

ii) L'Employeur n'est pas tenu de rémunérer en heures supplémentaires toute employée devant travailler pour remplacer une autre employée qui est absente en raison d'activités syndicales.

iii) Le Syndicat donne un avis par écrit au moins trois (3) semaines à l'avance, dans la mesure du possible.

iv) Ce congé ne doit pas avoir des répercussions indues sur le fonctionnement de la Maison.

Le nombre total de jours de congé, y compris les congés pour activités d'un comité provincial, ne peut dépasser soixante-cinq (65) jours ouvrables par année civile.

b) Congé autorisé pour les employées membres du conseil d'administration de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

Une employée élue au conseil d'administration de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario, à d'autres fonctions que celle de présidente, se voit accorder le congé dont elle peut avoir besoin pour exercer les fonctions du poste sans perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux. Les congés autorisés accordés aux membres du conseil d'administration de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario s'ajoutent au congé pour activités syndicales prévu à l'alinéa a) ci-dessus. Un préavis raisonnable pour un tel congé est donné à la Maison, soit un préavis suffisant pour que la Maison puisse prendre des mesures adéquates afin de perturber le moins possible ses services.

c) Congé autorisé pour la présidente de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

Une employée élue au poste de présidente de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario se voit accorder sur demande un ou des congés sans perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux. Au cours de ces congés, le salaire et les avantages sociaux applicables sont maintenus par l'Employeur, et le Syndicat accepte de rembourser à l'Employeur le coût de ce salaire et des cotisations de l'Employeur au titre de ces avantages sociaux. L'employée accepte d'aviser l'Employeur de son intention de reprendre le travail dans les deux (2) semaines qui suivent la fin de son mandat.

d) Congé autorisé pour l'employée qui agit comme coordonnatrice locale de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

Une employée qui agit comme coordonnatrice locale pour l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario se voit accorder un congé sans solde jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours par an. Les congés autorisés accordés aux coordonnatrices locales de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario s'ajoutent au congé pour activités syndicales prévu à l'alinéa a) ci-dessus.

e) L'Employeur convient de maintenir le salaire et les avantages sociaux de toutes les employées en congé pour activités syndicales aux termes des alinéas a), b) et d) ci-dessus et de facturer au Syndicat ce salaire, de même que dix-neuf pour cent (19 %) du remboursement de toutes les cotisations de retraite, de l'indemnité de vacances et des avantages sociaux. Il est entendu que les employées cumulent leur ancienneté et leurs années de service à toutes fins utiles pendant qu'elles prennent ces congés. La présente disposition est assujettie à une clause d'« effet de l'absence », à savoir qu'il est entendu que c'est le Syndicat plutôt que l'employée qui doit verser tout paiement anticipé de primes aux termes du présent alinéa. De plus, il est entendu qu'advenant que l'ISE soit remplacé par une méthode de financement à base de primes, le Syndicat n'a pas l'obligation de rembourser ce coût à l'Employeur.

f) Congé pour le personnel de l'AIIO

Sur demande écrite du Syndicat à l'Employeur, un congé sans solde peut être accordé à une employée choisie pour un détachement ou pour un poste de personnel temporaire auprès de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario si cette infirmière a au moins deux (2) années de service à temps plein ou l'équivalent (p. ex. 3 000 heures de service d'I.A. à temps partiel). Ce congé ne doit pas être refusé déraisonnablement ni prolongé au-delà de douze (12) mois. Nonobstant le paragraphe 11.11, aucune perte d'années de service ni d'ancienneté n'est subie par cette employée pendant ce congé. L'employée convient d'aviser l'Employeur de son intention de revenir au travail au moins dix (10) semaines avant cette date. L'employée est rétablie à son ancien poste, à moins que ce poste ait été annulé, dans lequel cas l'employée est placée dans un poste comparable.

Au cours de ces congés, le salaire, les avantages prévus par la loi, les cotisations au régime de pension, l'indemnité de vacances et les avantages sociaux sont maintenus par l'Employeur, et le Syndicat accepte de rembourser à l'Employeur le coût de ce salaire et des cotisations de l'Employeur au titre de ces avantages sociaux à moins que le Syndicat décide d'assumer la pleine responsabilité des obligations de cette employée.

11.03 Congés professionnels et de formation

a) L'Employeur peut accorder des congés autorisés rémunérés ou non à une employée pour qu'elle puisse assister à des réunions professionnelles ou éducatives, suivre des cours ou participer à d'autres événements considérés bénéfiques pour son perfectionnement professionnel, en particulier pour ce qui est de ses responsabilités à l'égard de l'Employeur.

b) Congés professionnels et de formation

Si l'Employeur demande à une employée de suivre un programme de formation, un cours ou de participer à un atelier, il convient de défrayer l'employée de tous les frais applicables et de la rémunérer pour les heures d'absence du travail qui résultent de sa présence au programme de formation, au cours ou à l'atelier.

c) L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une employée pour une période pouvant atteindre une (1) année universitaire afin qu'elle puisse suivre des cours de perfectionnement que l'Employeur considère comme bénéfiques au perfectionnement professionnel de l'employée, en particulier pour ce qui est de ses responsabilités à l'égard de l'Employeur. Une telle demande n'est pas refusée sans motif valable. L'employée qui se voit accorder un tel congé s'engage à revenir au travail pendant une période d'une durée égale à celle de son congé.

d) L'Employeur accorde un congé professionnel non rémunéré aux employées permanentes à temps plein et à temps partiel qui sont élues ou nommées à l'Ordre des infirmières et infirmiers ou à l'Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario ou au Registered Practical Nurses' Association of Ontario (l'ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés de l'Ontario) pour qu'elles puissent assister aux réunions régulières de l'Ordre des infirmières et infirmiers ou de l'Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario ou au Registered Practical Nurses' Association of Ontario (l'ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés de l'Ontario), sous réserve des restrictions suivantes :

i) pas plus d'une (1) employée ne peut s'absenter à la fois;

ii) l'employée doit donner un préavis écrit d'au moins trente (30) jours civils;

iii) le congé est accordé s'il peut s'arranger sans inconvénient déraisonnable pour les activités normales de la Maison de soins infirmiers.

11.04 Congé pour décès

a) Lors du décès du conjoint (y compris un conjoint du même sexe), d'un enfant ou d'un enfant d'un premier lit d'une employée, celle-ci se voit accorder un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs sans perte de salaire. L'une de ces journées de congé est le jour du décès des funérailles ou du service commémoratif (ou l'équivalent). L'Employeur peut accorder des journées supplémentaires rémunérées ou non. Pour les employées à temps partiel, ces congés sont crédités à leur ancienneté et à leurs années de service.

En cas de report d'une inhumation ou d'une cérémonie pour des motifs d'ordre religieux ou pour un autre motif prévu par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, l'employée peut conserver une des journées accordées aux termes de la disposition précédente sans perte de salaire pour assister à l'inhumation ou à la cérémonie.

b) Si un décès survient dans la famille immédiate d'une employée, celle-ci se voit accorder un congé d'une durée maximale de trois (3) jours civils consécutifs sans perte de salaire, autour de la date du décès**,** des funérailles ou du service commémoratif (ou l'équivalent); toutefois, l'employée doit être inscrite à l'horaire régulier de ces journées pour recevoir son salaire.

c) Par « famille immédiate » on entend les parents, parents d'une famille recomposée, beau-père, belle-mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, belle-fille, gendre, tuteur légal, grand-mère, grand-père et petits-enfants.

d) Une employée se voit accorder une (1) journée de congé pour décès sans perte de salaire pour assister au décès, aux funérailles ou, s'il n'y a pas de funérailles, à un service équivalent, de sa tante, de son oncle, de sa nièce ou de son neveu. S'il y a des funérailles, mais que l'employée ne peut y assister pour des motifs d'ordre religieux ou pour un autre motif prévu par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, l'employée se voit accorder une (1) journée de congé pour décès sans perte de salaire pour assister à un service équivalent dans la semaine qui suit les funérailles.

e) Une employée n'est pas admissible à recevoir une rémunération au cours d'une période où elle reçoit déjà d'autres paiements. Par exemple, la rémunération pour un jour férié ou un congé de maladie.

f) Si cela est nécessaire, en prévenant le plus longtemps d'avance possible, l'employée peut demander un congé autorisé pour affaires personnelles en plus d'un congé pour décès. La permission de prendre un tel congé ne lui est pas refusée sans motif valable.

11.05 <u>Congé de maternité et congé parental</u>

a) Un congé de maternité ou un congé parental est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi,* sauf pour les modifications apportées dans les présentes dispositions.

b) Dans la mesure du possible, l'employée doit remettre un avis écrit au moins un (1) mois avant la date du commencement dudit congé et la date prévue pour son retour.

c) L’employée reconfirme son intention de revenir au travail à la date approuvée initialement aux termes de l’alinéa b) ci-dessus par un avis écrit acheminé à l’Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour au travail. L’employée est rétablie dans ses fonctions à moins que son poste ait été supprimé, auquel cas un poste comparable lui est confié.

d) L’employée en congé de maternité aux termes de la présente convention qui a effectué cinq (5) mois de service continu et qui a demandé et reçoit des prestations de maternité ou parentales d’assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l’assurance-emploi* reçoit une prestation d’emploi supplémentaire. Cette prestation équivaut à la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire normal (ce qui, pour une employée à temps partiel, comprend un pourcentage compensatoire) et la somme de ses prestations hebdomadaires d’assurance-emploi et de tout autre gain. Ces versements commencent à la réception par l’Employeur de la confirmation initiale du paiement à l’employée par l’assurance-emploi (ou plus souvent, lorsque le paiement change) prouvant qu’elle reçoit les prestations de maternité ou parentales de l’assurance-emploi et se poursuivent tant que l’employée continue de recevoir ces prestations, jusqu’à concurrence d’une période maximale de dix-sept (17) semaines. L’employée s’efforce de fournir une copie de la confirmation initiale du paiement de l’assurance-emploi (ainsi que des confirmations subséquentes en cas de modification des paiements) dans les deux (2) semaines suivant la réception de ses prestations d’assurance-emploi. Les gains hebdomadaires normaux de l’employée sont calculés en multipliant le taux horaire de base au dernier jour de travail avant son congé par ses heures normales de travail hebdomadaire.

Les heures normales de travail hebdomadaires d’une employée qui travaille moins de soixante-quinze (75) heures par période de deux semaines se calculent en fonction de la même période qui sert à calculer la prestation d’assurance-emploi.

L’employée n’a aucun droit acquis, sauf celui de recevoir les paiements pour la période de chômage couverte. Aux termes du régime, les paiements concernant la rémunération annuelle garantie, la rémunération différée ou l’indemnité de départ ne sont ni réduits ni augmentés par les paiements reçus en vertu du régime.

e) L’employée qui devient parent d’un enfant et qui a occupé un emploi pendant au moins les treize (13) semaines précédant immédiatement la date du début du congé est admissible à un congé parental.

f) Le congé parental doit débuter au plus tard soixante-trois (63) semaines après le jour de la naissance de l’enfant ou du jour où le parent en a la garde, le soin et le contrôle pour la première fois. Dans

le cas d'une employée en congé de maternité, le congé parental débute immédiatement après la fin du congé de maternité. Le congé parental est accordé pour une période maximale de soixante et une (61) semaines si l'employée a également bénéficié d'un congé de maternité et de soixante-trois (63) semaines sinon.

g) L'employée donne à l'Employeur un préavis écrit de deux (2) semaines de la date à laquelle le congé doit débuter, à moins d'être exemptée de cette obligation en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Le congé parental se termine soixante et une (61) semaines après qu'il a commencé si l'employée a également bénéficié d'un congé de maternité, et soixante-trois (63) semaines après qu'il a commencé si l'employée n'a pas bénéficié d'un congé de maternité, ou plus tôt si l'employée donne à l'Employeur un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines de la date de son retour.

h) L'employée qui bénéficie d'un congé parental prévu par la présente convention, qui a complété cinq (5) mois de service continu et qui a demandé et reçoit des prestations parentales d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* se voit verser une prestation d'emploi supplémentaire. Cette prestation équivaut à la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire normal (ce qui, pour une employée à temps partiel, comprend un pourcentage compensatoire) et la somme de sa prestation hebdomadaire d'assurance-emploi et de tout autre gain. Ces versements commencent à la réception par l'Employeur de la confirmation initiale du paiement de l'assurance-emploi (ou plus souvent, lorsque le paiement change) prouvant qu'elle reçoit les prestations parentales de l'assurance-emploi et se poursuivent tant que l'employée continue de recevoir ces prestations, jusqu'à concurrence d'une période maximale de dix (10) semaines. Le salaire hebdomadaire normal de l'employée sera établi en multipliant son taux horaire régulier à sa dernière journée de travail avant le début de son congé par ses heures de travail normales hebdomadaires. L'employée s'efforce de fournir une confirmation initiale du paiement de l'assurance-emploi (ainsi que les confirmations subséquentes en cas de modification des paiements) dans les deux (2) semaines suivant la réception de ses prestations d'assurance-emploi. Les heures normales de travail hebdomadaires d'une employée qui travaille moins de soixante-quinze (75) heures par période de deux semaines se calculent en fonction de la même période qui sert à calculer la prestation d'assurance-emploi.

L'employée n'a aucun droit acquis, sauf celui de recevoir les paiements pour la période de chômage couverte. Aux termes du régime, les paiements concernant la rémunération annuelle garantie, la rémunération différée ou l'indemnité de départ ne sont ni réduits ni augmentés par les paiements reçus en vertu du régime.

Lorsqu'une employée choisit de recevoir des prestations parentales en vertu du sous-alinéa 12 3) b) ii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le montant de toute prestation de chômage supplémentaire devant être versé par l'Employeur ne peut être supérieur au montant qui serait dû si l'employée avait choisi de recevoir des prestations parentales en vertu du sous-alinéa 12 3) b) i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

i) Les alinéas a) et c) s'appliquent également aux fins du congé parental.

11.06 Congé pour fonctions judiciaires

Si une employée est appelée à servir comme jurée, ou si elle est assignée à comparaître comme témoin pendant un procès dans lequel la Couronne est une partie, à une enquête du coroner, relativement à une affaire en rapport avec ses fonctions, ou à une audience de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, elle ne perd pas son salaire normal à cause de sa comparution ou de son exécution du devoir de jurée, si les conditions suivantes sont respectées :

a) elle avise dès que possible la directrice des soins de son devoir de jurée ou de témoin dans l'une des circonstances prévues ci-dessus;

b) elle présente la preuve qu'elle doit assurer un devoir de jurée ou de témoin;

c) elle remet à l'Employeur un montant égal à l'allocation de service judiciaire reçue dans l'un ou l'autre des cas prévus ci-dessus, à l'exclusion des dépenses engagées par l'employée et remboursées par les autorités pour son déplacement, son hébergement et ses repas;

d) elle se présente normalement au travail pendant les heures du quart de jour où elle n'est pas tenue de demeurer au tribunal. Dans l'éventualité où l'employée devait travailler pendant le quart de soir, elle n'est pas tenue de travailler le jour même où elle a dû se présenter en cour;

e) elle n'est pas tenue de travailler pendant le quart de nuit précédant sa présence en cour. Si sa présence est requise au tribunal après 17 h, elle n'est pas tenue de se présenter au travail pour le quart de nuit qui débute le même soir.

f) Quand la Maison exige qu'une employée assiste à des réunions en prévision d'une cause ou de procédures judiciaires ou par suite d'une inspection de conformité découlant soit de l'emploi d'une employée au sein de la Maison ou impliquant la Maison autrement, la Maison s'efforce dans les limites du raisonnable d'inscrire de telles réunions à la Maison durant l'horaire de travail normal de l'employée. Si

l'employée doit assister à ces réunions en dehors de son horaire de travail normal, l'employée est rémunérée pour toutes les heures consacrées à de telles réunions, conformément aux articles 15 et 16.

11.07 L'employée qui cherche à obtenir une nomination du gouvernement provincial à titre de classificatrice, inspectrice du MOSSLD ou pour d'autres détachements doit faire signer sa demande par l'Employeur. Sous réserve des exigences opérationnelles, l'employée qui se voit offrir une telle affectation par le gouvernement provincial bénéficie d'un congé non rémunéré. Si l'Employeur se fait rembourser intégralement ce congé par le ministère de la Santé et des Soins de longue durée ou le Réseau local d'intégration des services de santé (RLISS), il maintient le salaire normal de l'employée, qui continue de cumuler à part entière son ancienneté et ses années de service et à bénéficier de tous les autres avantages prévus par la convention collective. Si ce congé ou détachement n'est pas financé à part entière par le ministère de la Santé et des Soins de longue durée ou le RLISS, il s'agit alors d'un congé non rémunéré assujetti aux dispositions sur l'effet d'absence.

11.08 Congé médical pour raison familiale

a) Une employée est admissible à un congé médical pour raison familiale en conformité avec les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*.

b) Une employée qui est en congé médical pour raison familiale continue d'accumuler de l'ancienneté et des années de service, et la Maison continue de payer sa part des primes du régime d'avantages subventionné, incluant la retraite (si le régime le permet et avec la contrepartie de l'employée) auquel l'employée participe pendant le congé.

c) Sous réserve de toute modification du statut de l'employée qui a eu lieu, que l'employée soit ou non en congé médical pour raison familiale, l'employée est réintégrée à son ancien poste.

11.09 Congé pour service militaire

Une employée se voit accorder un congé sans solde pour service militaire conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*. L'employée doit donner un préavis le plus tôt qu'il lui est raisonnablement possible de le faire et fournir une copie de l'avis militaire dès qu'il l'a reçu.

11.10 La Maison sollicite l'approbation du Syndicat si elle souhaite établir des ententes de détachement. Une telle entente n'est pas refusée sans motif valable. Les modalités sont précisées dans une entente entre les parties.

Une employée faisant l'objet d'un détachement chez un autre Employeur pour une période maximale de (1) an ne subit aucune perte liée à

l'ancienneté, aux années de service ou aux avantages sociaux pendant la durée du détachement.

Nonobstant le paragraphe 2.04, les parties conviennent également qu'une Maison peut autoriser le détachement auprès de la Maison d'une employée d'un autre Employeur pour une période maximale de un (1) an. Il est entendu que cette employée demeure l'employée de l'Employeur d'origine et qu'elle est assujettie aux modalités d'emploi de cet Employeur. Si l'employée détachée n'est pas visée par une convention collective de l'AIIO, la Maison s'assure que le Syndicat reçoit l'équivalent des cotisations de toutes les employées en question.

11.11 Effet d'absence

Lorsque la durée d'un congé sans solde dépasse trente (30) jours civils consécutifs, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) L'Employeur verse sa part des prestations de santé et de bien-être pour le mois civil où le congé commence et le mois suivant.

b) Si la durée du congé autorisé dépasse trente (30) jours civils consécutifs, l'employée peut conserver la couverture offerte par les avantages sociaux, pourvu qu'elle verse à l'Employeur le coût total des primes pour chaque période mensuelle dépassant les trente (30) jours civils consécutifs de congé autorisé, sous réserve de modifications apportées à l'alinéa a).

c) Les avantages sociaux s'accumulent à compter de la date du retour de l'employée après ledit congé autorisé.

d) La date anniversaire applicable aux augmentations de salaire de l'employée est rajustée en fonction de la période dépassant les trente (30) jours civils consécutifs, et la nouvelle date anniversaire s'applique désormais.

e) L'ancienneté, les années de service, les crédits de vacances et tout autre avantage prévu dans la convention collective ou ailleurs cessent de s'accumuler, mais demeurent fixés au montant cumulé au début du congé.

f) Nonobstant ce qui précède, l'Employeur continue de verser sa part de la prime pour les régimes d'avantages sociaux des employées qui bénéficient d'un congé autorisé payé ou donnant droit à des prestations de la CSPAAT, et continue de verser sa part de la prime des régimes d'avantages sociaux en conformité avec la *Loi sur les normes d'emploi* à l'égard des employées qui bénéficient d'un congé de maternité ou parental (actuellement d'une durée maximale de dix-huit (18) mois), d'un congé médical pour raison familiale (actuellement d'une durée maximale de vingt-huit (28) semaines sur une période de cinquante-deux (52) semaines) ou d'un congé pour

urgence (actuellement d'une durée maximale de trois (3) jours de congé maladie sans solde en cas de maladie personnelle, de trois (3) jours de congé sans solde pour responsabilité familiale en cas de maladie d'un membre de la famille ou d'autres urgences, et de deux (2) jours de congé sans solde pour décès par an). Il est entendu que l'obligation qu'a l'Employeur de verser sa part des prestations de santé et de bien-être pendant qu'une employée bénéficie de prestations de la CSPAAT cesse à la fin de la relation d'emploi ou au terme d'un délai de trente mois, selon la première de ces occurrences, à moins que la loi l'interdise.

Aux fins de la présente disposition, il est entendu et convenu que toute absence en vertu du paragraphe 14.01 est considérée comme un congé payé.

g) Il est entendu que l'employée qui choisit de continuer de bénéficier des avantages sociaux aux termes des alinéas a), b) ou f) ci-dessus doit verser à l'Employeur le montant requis le ou avant le premier jour du mois où le paiement est exigible.

h) Nonobstant l'alinéa 11.11 e), lorsqu'une employée bénéficie d'un congé de formation prévu au paragraphe 11.03 ci-dessus, elle continue de cumuler son ancienneté pendant une période pouvant atteindre une (1) année universitaire. L'employée a le choix de continuer à bénéficier des régimes d'avantages sociaux, pourvu qu'elle verse le montant total des primes sous réserve de l'alinéa a) ci-dessus. L'ancienneté de l'employée à temps partiel se fonde sur la moyenne des heures travaillées des vingt-six (26) dernières semaines avant le congé autorisé.

i) Dans les cas de congé de maternité et parental aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi*, l'employée cumule son ancienneté et ses années de service pendant toute la durée du congé, et l'Employeur continue de verser sa part des primes d'assurance à condition que l'employée émette d'avance, chaque mois, un chèque à l'Employeur couvrant sa portion des primes.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer au *Code des droits de la personne*.

11.12 Congé pour violence conjugale

Les congés pour violence conjugale ou agression sexuelle sont accordés conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* et ses modifications éventuelles.

ARTICLE 12 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS

12.01 a) Une employée à temps plein, par ailleurs admissible en vertu des dispositions qui suivent, a droit aux jours fériés payés suivants :

Jour de l'an	***Congé civique***
3e lundi de février	***Fête du travail***
Vendredi saint	***Action de grâce***
Lundi de Pâques	***11 novembre***
Fête de la Reine	***Jour de Noël***
Fête du Canada (1er juillet)	***Lendemain de Noël***

b) Si le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial ou l'administration municipale déclare un jour férié supplémentaire pendant la durée de la présente convention, ce jour férié est substitué à un des jours fériés susmentionnés sur entente entre les parties. L'intention visée est que le nombre de jours fériés payés ne dépasse pas douze (12) jours par année civile pour la durée de la présente convention.

c) Dans une Maison où des jours fériés flottants s'appliquent, une employée nouvellement embauchée doit avoir terminé sa période d'essai pour être admissible aux jours fériés flottants.

d) Accommodements pour pratiques spirituelles et culturelles

Lorsqu'une employée consacre une journée autre que celles énumérées ci-dessus à des pratiques culturelles/spirituelles, l'employée doit soumettre sa demande en janvier de chaque année pour la période de douze (12) mois postérieure au 1er mars, en précisant la date de congé souhaitée.

Un tel congé, s'il est accordé, est considéré comme se substituant à l'un des congés énumérés ci-dessus. L'employée et l'Employeur conviendront du jour remplacé, par écrit. Conformément à la convention collective, une prime pour les heures travaillées est versée pour le jour de congé indiqué dans la convention collective. Conformément au paragraphe 12.04, l'employée a droit à une journée de congé compensatoire.

L'acceptation d'une telle demande est subordonnée aux exigences opérationnelles de la Maison. Lorsqu'une employée à temps plein doit travailler pendant le jour de substitution, elle a droit à une journée de congé compensatoire payée.

12.02 La rémunération de l'employée à temps plein pour un jour férié se calcule sur la base du nombre d'heures que l'employée travaillerait par ailleurs s'il n'y avait pas de jour férié, à son taux horaire de base.

12.03 a) Pour avoir le droit d'être rémunérée pour un jour férié, l'employée à temps plein doit terminer les quarts de travail complets précédant et suivant immédiatement le jour férié en question, étant entendu que l'employée ne perd pas le droit d'être payée pour un jour férié si elle est absente la journée précédente ou la journée suivante et que cette absence est un jour de repos réglementaire ou un jour de vacances, que l'employée est exemptée par la Maison, que l'absence résulte d'une maladie ou blessure confirmée sur demande par le certificat d'un médecin, ou que l'employée bénéficie d'un congé autorisé approuvé. Les employées n'ont pas le droit à la rémunération des jours fériés qui tombent pendant une période de congé de maternité, de congé parental, de prestations de la CSPAAT ou de congé sans solde autorisé d'une durée de plus de trente (30) jours.

L'employée à temps plein qui bénéficie d'une absence en raison d'un accident ou d'une maladie reconnue ayant débuté moins d'un mois civil avant la date d'un jour férié a le droit de toucher sa rémunération pour ce jour férié, jusqu'à concurrence de deux (2) jours fériés par période de maladie.

Les employées à temps plein qui ne sont pas tenues de travailler l'un des jours fériés susdits bénéficient d'une journée de repos payée.

b) Une employée à temps plein par ailleurs admissible, qui doit travailler pendant un des jours fériés susdits, mais qui ne se présente pas au travail et ne fait pas la journée de travail prévue, renonce à sa rémunération pour jour férié de cette journée, à moins que son absence soit justifiée.

12.04 L'employée devant travailler pendant un des jours fériés susdits 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'employée à temps plein 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.

12.05 Un quart de travail qui débute ou se termine pendant la période de vingt-quatre (24) heures d'un jour férié et dont la majorité des heures travaillées tombe pendant le jour férié est considéré comme un quart travaillé pendant le jour férié, et ce, pour toute la durée du quart.

12.06 a) Si un jour férié payé tombe pendant les vacances d'une employée à temps plein, ses vacances sont prolongées d'autant, à moins que l'employée et l'Employeur conviennent de déplacer ce congé payé à une autre journée, et ce, au cours de la période de huit (8) semaines suivant le jour férié, à condition que l'employée soit admissible à la rémunération du jour férié.

b) Si un jour férié payé coïncide avec un jour de repos normal d'une employée à temps plein, une autre journée de repos rémunérée est convenue entre les parties dans la période de huit (8) semaines suivant le jour férié, à condition que l'employée soit admissible à la rémunération du jour férié.

c) Faute d'une entente entre les parties aux termes des alinéas a) ou b) ci-dessus, l'employée à temps plein est rémunérée en conformité avec le paragraphe 12.02. Nonobstant ce qui précède, si la Maison n'est pas en mesure d'offrir une journée compensatoire à l'employée, la période de temps allouée pour fixer une telle journée est prolongée d'autant.

12.07 Jours fériés payés – Longues fins de semaine

a) Lorsqu'une employée doit travailler une fin de semaine précédée ou suivie d'un jour férié payé, l'Employeur s'efforce de faire aussi travailler l'employée le jour férié payé.

b) Si l'employée doit bénéficier de journées de repos une fin de semaine précédée ou suivie d'un jour férié payé, l'Employeur s'efforce de donner aussi congé à l'employée le jour férié payé.

c) Dans l'éventualité d'un conflit d'horaire, l'alinéa 12.07 a) prévaut.

12.08 L'employée à temps plein peut accumuler un maximum de cinq (5) jours de congé compensatoire rémunérés, lesquels peuvent être pris à un moment qui convient à toutes les parties. Il est entendu que cela ne doit pas entraver le bon fonctionnement de la Maison.

12.09 L'Employeur fait de son mieux pour répartir équitablement les jours fériés rémunérés entre les employées.

ARTICLE 13 – VACANCES

13.01 Toutes les employées ayant un horaire normal de soixante-quinze (75) heures par période de deux semaines ont droit à des vacances payées en fonction de leurs années de service continu à temps plein comme suit :

a) Les employées qui n'ont pas cumulé une (1) année de service continu à temps plein (à la date et selon les méthodes de calcul du droit aux vacances dans la Maison en question ***[le 31 décembre de l'année en cours ou avant]*** ont droit à des vacances calculées à raison de 1,25 jour pour chaque mois complet de service et rémunérées à six pour cent (6 %) du revenu brut.

b) Les employées ayant cumulé une (1) année de service continu à temps plein ou plus (à la date et selon les méthodes de calcul du droit aux vacances dans la Maison en question ***[le 31 décembre de***

l'année en cours ou avant] ont droit à des vacances annuelles de trois (3) semaines à leur taux actuel.

c) Les employées ayant cumulé trois (3) années de service continu à temps plein ou plus (à la date et selon les méthodes de calcul du droit aux vacances dans la Maison en question ***[le 31 décembre de l'année en cours ou avant]*** ont droit à des vacances annuelles de quatre (4) semaines à leur taux actuel.

d) Les employées ayant cumulé quinze (15) années de service continu à temps plein ou plus (à la date et selon les méthodes de calcul du droit aux vacances dans la Maison en question ***[le 31 décembre de l'année en cours ou avant]*** ont droit à des vacances annuelles de cinq (5) semaines à leur taux actuel.

e) Les employées ayant cumulé vingt-trois (23) années ou plus de service continu à temps plein (à la date et selon les méthodes de calcul du droit aux vacances dans la Maison en question ***[le 31 décembre de l'année en cours ou avant]*** ont droit à des vacances annuelles de six (6) semaines à leur taux actuel.

Depuis le 25 octobre 2021, les employées ayant cumulé vingt-deux (22**)** années ou plus de service continu à temps plein (à la date et selon les méthodes de calcul du droit aux vacances dans la Maison en question ***[le 31 décembre de l'année en cours ou avant]*** ont droit à des vacances annuelles de six (6) semaines à leur taux actuel.

f) Les employées ayant cumulé vingt-cinq (25) années ou plus de service continu à temps plein (à la date et selon les méthodes de calcul du droit aux vacances dans la Maison en question ***[le 31 décembre de l'année en cours ou avant]*** ont droit à des vacances annuelles de sept (7) semaines à leur taux actuel.

Si une employée qui travaille normalement soixante-quinze (75) heures par période de deux semaines travaille moins de mille cinq cents (1 500) heures au cours de l'année d'acquisition de congé, elle a droit à une indemnité de vacances en pourcentage de son revenu brut aux termes du paragraphe 13.02 ci-dessous.

13.02 Toutes les employées ayant un horaire normal de moins de soixante-quinze (75) heures par période de deux semaines ont droit à des vacances payées en fonction du pourcentage de leur revenu brut applicable selon le barème de droits aux vacances des employées ayant un horaire normal de soixante-quinze (75) heures par période de deux semaines, comme suit :

3 semaines – 6 %
4 semaines – 8 %
5 semaines – 10 %
6 semaines – 12 %
7 semaines – 14 %

Les employées occasionnelles à temps partiel ont droit à une indemnité de vacances conformément aux droits sur le revenu brut établis ci-dessus. Les années de service équivalentes sont basées sur l'ancienneté de l'employée occasionnelle à temps partiel établie en vertu du paragraphe 9.01 et calculées sur la base suivante : mille cinq cents (1 500) heures de service à temps partiel égalent une (1) année de service à temps plein et vice-versa.

13.03 a) « Service » signifie, aux fins du droit aux vacances annuelles de l'employée qui est passée du statut d'employée à temps partiel à celui d'employée à temps plein ou l'inverse, le service à temps partiel et à temps plein combiné en tant qu'employée de la Maison et cumulé en continu.

b) Les employées à temps partiel ont droit à une période de vacances calculée sur la base suivante : mille cinq cents (1 500) heures de service à temps partiel égalent une (1) année de service à temps plein.

13.04 Indemnité de vacances des employées à temps partiel

Si l'Employeur dispose actuellement de la capacité informatique de mettre en œuvre une indemnité de vacances aux deux semaines, il doit le faire d'ici le début de la prochaine année d'acquisition de congé.

Si l'Employeur ne dispose pas de la capacité informatique nécessaire, il s'efforcera, si cela ne représente pas un fardeau administratif important, de mettre en œuvre une indemnité de vacances aux deux semaines d'ici le début de la prochaine année d'acquisition de congé ou plus tôt. Si l'Employeur omet de procéder à cette mise en œuvre, il en fournit une justification écrite au Syndicat.

Dans la mesure du possible sans apporter d'importantes modifications de programmation, le montant de l'indemnité de vacances est indiqué séparément sur le talon de paie.

13.05 Les employées à temps partiel doivent prendre au moins deux (2) semaines civiles de vacances par année en blocs d'au moins une (1) semaine, conformément aux dispositions de la convention collective relatives au calendrier des vacances. Si une employée omet de coopérer à cet égard, l'Employeur fixe lui-même deux (2) semaines de vacances à l'employée.

13.06 L'employée qui met fin à son emploi à la Maison, pour quelque raison que ce soit, a droit aux indemnités de vacances cumulées et non payées à la

date de son départ, étant entendu et convenu que l'employée donnera au moins deux (2) semaines de préavis de cessation d'emploi.

13.07 Vacances – Interruption

a) Si la période de vacances d'une employée est interrompue en raison d'une maladie grave nécessitant son hospitalisation avant la période de vacances prévue et qui se poursuit au cours de cette période, la durée de ladite maladie est considérée comme un congé de maladie à la condition que l'employée produise des preuves documentaires satisfaisantes de son hospitalisation.

b) Si une employée en vacances tombe subitement malade et doit être hospitalisée, la période de ladite maladie est considérée comme un congé de maladie à la condition que l'employée produise des preuves documentaires satisfaisantes de son hospitalisation.

c) La portion des vacances de l'employée qui est considérée comme un congé de maladie aux termes des alinéas qui précèdent n'est pas déduite de la banque de vacances de l'employée.

d) Si la période de vacances d'une employée est interrompue en raison d'un deuil ou pour des fonctions judiciaires, l'employée a droit à un congé pour décès ou pour fonctions judiciaires conformément aux paragraphes 11.04 et 11.06.

e) La portion des vacances de l'employée qui est considérée comme un congé pour décès ou pour fonctions judiciaires aux termes des alinéas qui précèdent n'est pas déduite de la banque de vacances de l'employée.

13.08 a) Les demandes de vacances doivent être soumises d'ici le 15 avril de chaque année. Lorsque plus d'une employée demande la même période de vacances et que cela engendre une insuffisance de personnel durant cette période, l'ancienneté est le facteur décisif. Les parties conviennent que le bon fonctionnement de la Maison doit toujours être une considération. La période estivale s'étend du 15 juin au 7 septembre de chaque année. Chaque employée ne peut demander plus de trois (3) semaines consécutives de vacances durant la période estivale. Une employée peut soumettre à l'Employeur une demande pour obtenir davantage de semaines de vacances consécutives. L'Employeur peut accéder à une telle demande si le personnel disponible est suffisant durant la période visée.

b) Le calendrier des vacances doit être affiché d'ici le 15 mai. Aucun changement ne peut être apporté au calendrier, à moins que les employées concernées et l'Employeur y consentent. Les employées qui sont déjà en vacances ne doivent pas se

faire appeler pour se faire offrir du travail à moins que l'employée n'ait indiqué, avant de partir en vacances, qu'elle serait disposée à travailler.

c) Les demandes de vacances ne doivent pas être déraisonnablement ou arbitrairement refusées.

d) Avant de partir en vacances, les employées à temps plein doivent être informées de la date et de l'heure auxquelles elles doivent revenir au travail une fois leurs vacances terminées.

e) Aux fins de la présente disposition, les jours de vacances sont considérés comme des jours ouvrables. Les employées à temps partiel doivent recevoir, au prorata, une période de vacances fondée sur le nombre de jours travaillés sur une base régulière au cours d'une semaine de travail normale.

13.09 Aux fins du calcul de l'admissibilité, l'année de vacances s'étend du 1er janvier de chaque année au 31 décembre de cette même année.

13.10 L'Employeur convient que les employées peuvent prendre leurs jours de vacances accumulés avant le 31 décembre à condition d'avoir déjà pris les jours de vacances auxquelles elles avaient droit pour l'année précédente.

L'octroi de vacances à l'avance dépend des besoins opérationnels de la maison de soins infirmiers et ne doit pas entrer en conflit avec la période de vacances normale d'une autre employée. L'Employeur peut récupérer tout trop-payé pour avance sur vacances payées.

13.11 (a) Les vacances ne peuvent pas être accumulées d'année en année et toutes les vacances doivent être prises avant le 15 décembre suivant la date limite du 31 décembre. Les employées ne peuvent pas décider de ne pas prendre de vacances et réclamer une double rémunération.

(b) Au cours de la première année d'emploi, une employée à temps plein qui cumule au moins six (6) mois de service peut demander par écrit à l'Employeur de lui accorder jusqu'à cinq (5) jours de vacances. L'approbation de la demande est à la discrétion de l'Employeur.

13.12 Les demandes pour un seul jour de vacances peuvent être accordées, jusqu'à concurrence de l'équivalent d'une (1) semaine de vacances divisée en tranches quotidiennes, selon la période de vacances à laquelle l'employée a droit. Les demandes pour une semaine ou plusieurs semaines de vacances auront préséance sur les demandes pour un seul jour de vacances et l'approbation des demandes pour un seul jour dépendra des besoins opérationnels de la Maison

ARTICLE 14 – RÉGIME DE PROTECTION DU REVENU EN CAS D'INVALIDITÉ

14.01 Le régime de protection du revenu donne droit à des prestations lorsqu'une employée à temps plein est absente du travail en raison d'une maladie ou blessure reconnue non couverte par la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.* Il est entendu que le versement de prestations de protection du revenu a pour seul et unique fin la protection des employées contre la perte de revenu pendant la durée d'une telle maladie. L'employée continue de cumuler son ancienneté et ses années de service et l'Employeur continue de verser sa part des primes aux régimes d'avantages sociaux pendant la période de protection du revenu visée au présent article.

a) L'Employeur verse soixante-dix pour cent (70 %) du salaire de base de l'employée à temps plein perdu à la suite d'une maladie ou d'une blessure reconnue jusqu'au troisième jour de ladite maladie ou blessure inclusivement.

b) L'Employeur verse cent pour cent (100 %) de la prime facturée aux employées à temps plein pour un régime d'indemnité hebdomadaire couvrant les maladies ou les blessures reconnues à compter du quatrième jour de maladie jusqu'à la fin de la deuxième semaine civile de ladite maladie ou blessure. Si l'employée n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour cause de maladie faute d'avoir versé les cotisations nécessaires, elle reçoit soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire de base pour la période de la deuxième à la seizième semaine de toute maladie ou blessure reconnue, mais elle n'est pas admissible aux prestations décrites à l'alinéa c) ci-dessous. L'employée s'efforce de fournir la confirmation initiale du paiement de l'assurance-emploi (ainsi que les confirmations subséquentes en cas de modification des paiements) dans les deux (2) semaines suivant la réception de ses prestations d'assurance-emploi.

c) L'Employeur verse cent pour cent (100 %) de la prime facturée aux employées à temps plein pour un régime d'indemnité hebdomadaire couvrant les maladies et les blessures reconnues pour la période de la dix-septième à la trentième semaine de ladite maladie ou blessure. Le versement prévu aux termes de l'indemnité hebdomadaire est de soixante-dix pour cent (70 %) du salaire de base perdu.

Il est entendu que cet avantage débute, comme toutes les autres assurances, après le troisième mois de service.

14.02 Les parties conviennent que les sous-alinéas 14.01 a) i-ii) s'appliquent comme suit au cours de la période d'autoassurance de l'Employeur :

a) Pour toute absence faisant l'objet d'une réclamation pour congé de maladie, l'employée doit fournir à l'Employeur un certificat, selon le

formulaire ci-joint à l'annexe A, signé par l'employée et confirmant qu'une maladie ou une blessure personnelle l'a empêchée de se présenter au travail ces jours-là.

b) L'employée est tenue de fournir à l'Employeur, selon le formulaire ci-joint à l'annexe B, un certificat médical confirmant que la maladie ou la blessure personnelle de l'employée l'a empêchée de se présenter au travail, si, selon le cas :

i) l'employée a été absente d'au moins trois quarts prévus à l'horaire consécutifs, et l'Employeur a demandé un certificat;

ii) l'employée a des antécédents d'absentéisme reconnus, et l'Employeur l'a avisée par écrit de son obligation de fournir un certificat.

c) L'employée est tenue de fournir à l'Employeur le certificat médical, selon le formulaire ci-joint à l'Annexe B, confirmant qu'une maladie ou une blessure personnelle l'a empêchée de se présenter au travail, si l'employeur lui demande de fournir un certificat de son médecin (ou infirmière praticienne ou sage-femme, en cas de grossesse de l'employée) attestant qu'elle est suffisamment rétablie de la maladie personnelle qui a causé son absence et qu'elle est en mesure de s'acquitter de ses fonctions et responsabilités antérieures; le retour au travail de l'employée après son congé de maladie est alors conditionnel à la présentation de ce certificat.

d) L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical à ses propres frais dans des circonstances particulières, par exemple, selon le cas :

i) lorsque les renseignements fournis dans la forme prescrite ne suffisent pas à attester l'authenticité de la maladie ou de la blessure;

ii) lorsque des renseignements supplémentaires sont nécessaires pour établir que l'employée est apte, sur le plan médical, à retourner au travail avec ou sans accommodements;

iii) dans toute autre circonstance raisonnablement justifiable.

Il est entendu que l'Employeur n'a pas le droit de demander ou de recevoir un diagnostic médical, sauf s'il est exigé par un organisme législatif ou de réglementation, mais il a le droit de demander et de recevoir un pronostic relatif à l'état de santé de l'employée.

14.03 Si la CSPAAT n'approuve pas une demande de prestations, l'employée peut faire une demande de prestations aux termes du paragraphe 14.01, nonobstant le délai d'attente inhérent aux décisions de la CSPAAT et

nonobstant les règles de procédure de l'assureur qui administre la prestation.

14.04 L'employée qui est absente du quart de soir ou du quart de nuit en raison d'une maladie personnelle doit en informer l'Employeur au moins trois (3) heures avant le début du quart, à moins d'une impossibilité. L'employée qui est absente du quart de jour en raison d'une maladie personnelle doit en informer l'Employeur au moins une heure et demie (1 ½ h) avant le début du quart, à moins d'une impossibilité. Le fait d'informer l'Employeur après l'un de ces délais n'entraîne pas la perte des prestations de maladie.

14.05 L'employée malade ou blessée doit informer l'Employeur de son intention de retourner au travail aussi longtemps à l'avance que possible.

ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL ET HORAIRE

15.01 Les heures normales de travail d'une employée ne sont une garantie ni des heures de travail à accomplir chaque jour ou chaque semaine, ni des journées de travail par semaine. L'horaire normal de travail est de 7,5 heures par jour et de soixante-quinze (75) heures par période de deux semaines.

15.02 La période d'affectation quotidienne normale est de 7,5 heures consécutives, excluant une période d'une demi-heure (½ h) non payée pour les repas. Les employées 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.

15.03 Les employées nécessaires à la période de rapports demeurent au travail pour une période maximale de quinze (15) minutes non payées. Toutefois, si la période de rapports se prolonge au-delà de quinze (15) minutes, la totalité de ce temps est considérée comme des heures supplémentaires aux fins du paiement.

15.04 Toute demande de changement à l'horaire de travail affiché doit être soumise par écrit et cosignée par l'employée qui accepte d'échanger des jours de repos ou des quarts et est sujette à la discrétion de l'administrateur ou de la personne désignée. En tout état de cause, il est entendu qu'un changement d'horaire effectué à l'initiative d'une employée et approuvé par l'Employeur ne donne lieu ni au versement d'heures supplémentaires ni à aucune autre réclamation à l'Employeur de la part d'une employée aux termes de la présente convention.

15.05 L'employée est rémunérée pour le nombre réel d'heures travaillées pendant un quart touché par l'heure avancée. Aucune prime d'heure supplémentaire ne sera versée lorsqu'une employée effectue des heures supplémentaires au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, que ce soit en raison d'un passage à l'heure avancée plutôt qu'à l'heure normale ou inversement.

15.06 Dans l'éventualité où la période de repas d'une employée est interrompue par la nécessité de régler un problème lié au travail, le reste de la période de repas se prend dans les deux (2) heures qui suivent l'interruption. Si l'employée est dans l'impossibilité de reprendre le reste de cette période, elle se voit verser une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base pour tout le temps travaillé en sus des heures normales d'une affectation quotidienne, en conformité avec le paragraphe 16.01.

15.07 Affectation prolongée/affectation mixte

L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de mettre en œuvre une affectation prolongée ou une affectation mixte (composée de périodes d'affectation prolongée et de périodes d'affectation normale). Par souci de clarté, un horaire mixte peut comprendre des périodes d'affectation prolongée pendant les fins de semaine et des périodes d'affectation normale pendant la semaine. Les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Chaque établissement ou unité doit obtenir l'accord de soixante-six et deux tiers pour cent (66 ⅔ %) des employées à temps plein et à temps partiel qui y travaillent.

Chaque Maison doit obtenir l'accord à la majorité des employées à temps plein et des employées à temps partiel qui votent sur la question pour approuver une période d'essai allant jusqu'à six (6) mois.

Une fois que la période d'essai est terminée, chaque Maison doit obtenir l'accord d'au moins 66 ⅔ % des employées à temps plein et des employées à temps partiel qui votent sur la question pour poursuivre le nouvel horaire sur une base permanente.

b) Chacune des parties peut annuler l'affectation prolongée/affectation mixte en donnant à l'autre partie un préavis écrit de dix (10) semaines civiles de son intention d'y mettre fin. Une rencontre a lieu dans les deux (2) semaines suivant la réception de l'avis afin de discuter des motifs de l'annulation.

Le Syndicat peut mettre fin à l'affectation prolongée dans un établissement ou une unité où soixante pour cent (60 %) des employées à temps plein et à temps partiel signifient cette intention au Syndicat par un vote secret.

c) À l'exception des modifications particulières énoncées au présent paragraphe, toutes les autres conditions et dispositions de la convention collective et de ses annexes demeurent en vigueur.

d) Heures de travail

i) Si les employées ont déjà une affectation quotidienne prolongée, les dispositions du présent article ayant trait aux heures de travail normales d'une affectation quotidienne sont ajustées en conséquence.

ii) L'affectation quotidienne prolongée normale a une durée de 11,25 heures consécutives au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, à l'exclusion d'un total de quarante-cinq (45) minutes de temps non rémunéré pour les repas. Dans le cas des affectations mixtes, il y a des affectations quotidiennes normales de sept heures et demie (7 ½) et 11,25 heures consécutives par jour.

iii) Sous réserve des exigences des soins aux pensionnaires, les employées ayant une affectation prolongée ont droit à des périodes de repos rémunérées totalisant quarante-cinq (45) minutes au cours de leur affectation quotidienne. Dans le cas des affectations mixtes, des périodes de repos sont également prévues conformément au paragraphe 15.02.

iv) Les questions relatives à l'horaire sont résolues à l'échelon local.

v) Si le Syndicat et l'Employeur ont convenu ou conviennent d'une affectation quotidienne prolongée ou d'une affectation mixte qui diffère de l'affectation prolongée normale, la proportion entre le temps non rémunéré et les heures de travail est la même qu'aux sous-alinéas ii) et iii) ci-dessus.

e) La rémunération applicable aux congés pour décès se calcule en fonction d'une journée de 11,25 heures pour les affectations prolongées. Pour les affectations mixtes, la rémunération applicable au congé de décès se calcule en fonction de la durée du quart prévu.

f) La rémunération applicable aux vacances et aux jours fériés payés pour les employées à temps plein se calcule en fonction de journées de 7,5 heures. Plus précisément, la rémunération applicable aux journées compensatoires résultant de jours fériés payés pour les employées à temps plein se calcule en fonction d'une journée de 7,5 heures.

g) Les primes de quart et de fin de semaine prévues au paragraphe 16.07 sont versées pour les mêmes heures que pour une affectation de 7,5 heures, l'intention visée étant que le montant total de la prime de quart ou de fin de semaine ne change pas à cause du passage à une affectation prolongée ou à une affectation mixte.

h) La prime d'heures supplémentaires prévue au paragraphe 16.01 est versée pour toutes les heures travaillées en sus de 11,25 heures pour une affectation prolongée prévue ou de soixante-quinze (75) heures par période de deux semaines, en moyenne, sur la durée d'un horaire de six (6) semaines.

Pour une affectation mixte, la prime d'heures supplémentaires prévue au paragraphe 16.01 est versée pour toutes les heures payées en sus de la durée du quart prévu ce jour-là ou de soixante-quinze (75) heures par période de deux semaines, en moyenne, sur la durée de la période prévue, à moins d'une autre entente entre les parties.

i) Les échanges d'affectation se font en conformité avec le paragraphe 15.04.

j) Advenant que l'Employeur refuse une demande faite en vertu du présent paragraphe, il doit motiver son refus verbalement au Syndicat.

k) Horaire « quatre journées de travail, cinq de repos »

Si le Syndicat et l'Employeur conviennent d'appliquer un arrangement d'affectation prolongée selon les dispositions ci-dessus, les parties peuvent en outre convenir d'un horaire particulier de quatre journées de travail et cinq journées de repos, lequel est négocié localement par la Maison et par le Syndicat sous réserve des principes suivants :

i) Il y a une période d'essai initiale négociée localement par les parties avant la mise en œuvre d'un horaire permanent.

ii) Tous les horaires « quatre journées de travail, cinq de repos » sont établis de telle sorte que chaque employée à temps plein effectue 1 950 heures par année civile, à moins que l'alinéa 2.02 a) ou le paragraphe 15.08 ne s'appliquent.

iii) Toutes les autres questions d'horaire (par ex., horaire des journées fériées payées, fin de semaine de repos, congé de Noël, etc.) sont négociées localement par les parties.

15.08 Arrangements particuliers en cas de circonstances spéciales

Nonobstant le paragraphe 2.02, la Maison et le Syndicat peuvent accepter, dans certaines circonstances, que l'horaire d'une employée à temps plein qui travaille normalement soixante-quinze (75) heures par période de deux semaines soit rajusté pour arriver à une affectation moyenne aux deux semaines de soixante (60) à soixante-quinze (75) heures.

a) Un tel arrangement est pris par entente mutuelle entre la Maison, le Syndicat et l'employée visée. Les parties conviennent que l'arrangement s'applique à la personne et non au poste. Les parties conviennent de dispositions relatives à l'horaire qui s'appliquent à l'employée, y compris qu'aucun quart additionnel n'est prévu pour des employées travaillant dans le cadre d'arrangements particuliers en cas de circonstances spéciales.

b) Les parties doivent déterminer l'adoption d'un arrangement en cas de circonstances spéciales. Les questions liées aux vacances, aux congés payés et aux avantages sont déterminées par la Maison et le Syndicat. L'employée conserve le statut d'employée à temps plein et, entre autres, son ancienneté et ses années de service.

c) L'une des parties peut mettre fin à l'arrangement après préavis tel qu'il est stipulé dans l'entente. Dans le cas où l'employée visée démissionne, est mutée, mise à pied ou congédiée, l'arrangement est considéré comme annulé immédiatement, à moins d'entente mutuelle entre les parties.

d) Il est entendu et convenu que ces arrangements sont fondés sur des circonstances particulières et que chaque entente se fait sous toutes réserves et sans établir de précédent.

15.09 Horaire novateur

Des horaires autres que ceux prévus à la convention collective peuvent être élaborés afin d'améliorer la qualité de la vie au travail, de favoriser la continuité des soins aux pensionnaires, d'assurer une dotation en personnel adéquate et de soutenir la rentabilité. Les parties conviennent qu'un tel horaire novateur peut être décidé localement par la Maison et le Syndicat, sous réserve des principes suivants :

a) Ces horaires doivent être établis par entente mutuelle entre la Maison et le Syndicat.

b) Ces horaires peuvent s'appliquer aux employées à temps plein comme aux employées à temps partiel.

c) L'introduction d'un horaire de ce type et d'éventuelles périodes d'essai est déterminée par les parties locales. L'une des parties peut mettre fin à un tel horaire en donnant le préavis stipulé dans les négociations locales.

d) Sur entente écrite de la Maison et du Syndicat, les parties peuvent convenir de modifier les dispositions de la convention collective pour permettre l'établissement d'horaires novateurs.

e) Il est entendu et convenu que ces arrangements sont fondés sur des circonstances particulières et que chaque entente se fait sous toutes réserves et sans établir de précédent.

f) Il est entendu et convenu que ces arrangements peuvent être utilisés pour l'affichage de postes temporaires pour une couverture saisonnière (par ex., travail de fin de semaine, etc.).

15.10 Horaire « quatre journées de travail, deux de repos »

Dans un effort visant à maximiser les perspectives d'emploi à temps plein, les parties locales peuvent convenir d'instaurer un horaire novateur de type « quatre journées de travail, deux de repos », sous réserve des principes suivants :

a) L'introduction d'un horaire de ce type et d'éventuelles périodes d'essai est déterminée par les parties locales.

Chaque Maison doit obtenir l'accord à la majorité des employées à temps plein et des employées à temps partiel qui votent sur la question pour approuver une période d'essai allant jusqu'à six (6) mois.

Une fois que la période d'essai est terminée, chaque Maison doit obtenir l'accord d'au moins 66 ⅔ % des employées à temps plein et des employées à temps partiel qui votent sur la question pour poursuivre le nouvel horaire sur une base permanente.

b) Un tel horaire ne peut être établi que par entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat.

c) Nonobstant la définition d'« employée à temps plein » donnée au paragraphe 2.02, l'employée qui participe à cet horaire a un horaire normal de trente-cinq (35) heures par semaine en moyenne et est considérée comme une employée à temps plein à toutes les fins applicables de la convention collective.

d) i) Nonobstant le paragraphe 16.01, aux fins des heures supplémentaires aux deux semaines, le nombre d'heures normales de l'employée à temps plein demeure à soixante-quinze (75) heures en moyenne par période de deux semaines sur une période de six (6) semaines. Pour chaque période de paie aux deux semaines, l'employée est rémunérée pour toutes les heures travaillées. Le calcul des heures supplémentaires et le versement de la prime correspondante se font à la fin de la période de six (6) semaines.

ii) Nonobstant le paragraphe 16.01, aux fins des heures supplémentaires quotidiennes, la durée normale d'une

journée de travail demeure de 7,5 heures par jour. Pour chaque période de paie aux deux semaines, l'employée est rémunérée pour toutes ses heures travaillées, y compris les heures supplémentaires quotidiennes, le cas échéant.

e) Aux fins du droit aux vacances, les dispositions actuelles de la convention collective s'appliquent sur la base de trente-cinq (35) heures par semaine.

f) Chaque établissement ou unité doit obtenir l'accord de quatre-vingts pour cent (80 %) des employées à temps plein et à temps partiel qui y travaillent.

g) Chacune des parties peut annuler l'horaire « quatre journées de travail, deux de repos » en donnant à l'autre partie un préavis écrit de douze (12) semaines de son intention d'y mettre fin. Une rencontre a lieu dans les deux (2) semaines suivant la réception de l'avis afin de discuter des motifs de l'annulation.

Le Syndicat peut mettre fin à l'horaire « quatre journées de travail, deux de repos » dans un établissement ou une unité où soixante pour cent (60 %) des employées signifient cette intention au Syndicat par un vote secret.

15.11 <u>Emploi partagé/Temps partagé</u>

a) « Emploi partagé » s'entend de deux employées qui se partagent un poste à temps plein (10 quarts par période de deux semaines).

b) « Temps partagé » s'entend de deux employées qui se partagent une série d'affectations complète (14 quarts par période de deux semaines).

Précision : Une employée à temps plein et son « complément » (une employée permanente à temps partiel) ne constituent pas un arrangement de temps partagé.

c) Un arrangement d'emploi partagé ou de temps partagé dans une Maison est pris par entente mutuelle entre le Syndicat et l'Employeur.

Chaque demande d'emploi partagé ou de temps partagé est considérée sur une base individuelle. Son approbation ne peut être refusée sans motif raisonnable.

d) Les employées qui travaillent à emploi partagé ou à temps partagé ont droit à tous les avantages applicables aux employées permanentes à temps partiel sauf ceux qui sont modifiés comme suit :

i) Les horaires et les dispositions relatives aux horaires sont établis par entente mutuelle entre le Syndicat et la Maison. Cela comprend la répartition des heures entre les deux employées visées.

ii) Chacune des deux employées visées peut échanger des affectations avec sa partenaire ainsi qu'avec les autres employées, conformément aux dispositions de la convention collective.

Les employées qui bénéficient actuellement d'un arrangement d'emploi partagé ou de temps partagé et qui sont à temps plein conservent ce statut et sont couvertes par les dispositions de la convention collective applicables aux employées à temps plein. Par souci de clarté, le maintien de ce droit acquis s'applique aux employées visées par un arrangement de temps partagé et non à leurs postes. Lorsqu'une personne quitte un de ces postes, le poste vacant est affiché aux termes des alinéas f) et g) ci-dessous.

e) Absences et congés

Dans l'éventualité où une des employées visées par un arrangement d'emploi partagé ou de temps partagé est en congé pour cause de maladie ou de blessure ou prend tout autre congé autorisé, sa partenaire tente de combler toutes ses affectations pour la durée de l'absence. Si l'employée est dans l'impossibilité de combler ces absences, elle doit en informer la directrice des soins ou une personne désignée.

f) Mise en œuvre

i) Lorsque l'entente d'emploi partagé ou de temps partagé découle de la dotation d'un poste à temps plein vacant, le poste à temps plein est affiché d'abord, puis, si aucune candidate n'est retenue, un deuxième affichage porte sur des postes à emploi partagé ou à temps partagé, et la sélection se fait en fonction des critères établis dans la convention collective.

ii) L'employée à temps plein qui désire partager le poste dont elle est titulaire peut le faire sans qu'il y ait affichage de sa moitié du poste. L'affichage porte alors sur l'autre moitié de l'emploi partagé ou du temps partagé, et la sélection se fait en fonction des critères établis dans la convention collective.

iii) Il est entendu et convenu que l'arrangement porte sur une période d'essai de six (6) mois pour l'employée à temps plein à l'origine de la demande. Une fois la période d'essai terminée, l'employée ne peut revenir à son ancien poste qu'aux termes du sous-alinéa v) ci-dessous.

iv) Si deux (2) employées à temps plein désirent occuper un (1) poste à emploi partagé ou à temps partagé, aucune des deux moitiés ne fait l'objet d'un affichage, dans la mesure où un tel affichage créerait un (1) poste à temps plein à afficher et à combler conformément à la convention collective.

v) Si l'une des employées à emploi partagé ou à temps partagé quitte l'arrangement, son poste fait l'objet d'un affichage. Si aucune candidate au poste n'est retenue, l'employée qui reste retourne à son ancien statut. Si l'employée qui reste était auparavant à temps plein, le poste partagé devient son poste. Si l'employée qui reste était auparavant à temps partiel et qu'il n'y a aucun poste à temps partiel disponible, elle exerce son droit de supplantation pour obtenir un poste à temps partiel. Le poste partagé redevient alors un poste à temps plein qui fait l'objet d'un affichage aux termes de la convention collective.

g) Cessation

L'une des parties peut mettre fin à l'arrangement d'emploi partagé ou de temps partagé moyennant un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours. Une rencontre a lieu entre les parties dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis afin de discuter de la cessation. Il est entendu et convenu que la cessation ne peut se faire arbitrairement ni sans motif valable.

Le poste partagé redevient alors un poste à temps plein qui fait l'objet d'un affichage aux termes de la convention collective. Dans le cas où l'Employeur ou le Syndicat met fin aux emplois partagés ou au temps partagé, les employées visées par ces arrangements retournent à leur statut antérieur.

Si une employée n'a pas de poste antérieur auquel retourner, les dispositions de la convention collective en matière de mise à pied et de rappel s'appliquent. Si un poste demeure vacant après le retour des employées à leur poste antérieur, ce poste fait l'objet d'un affichage aux termes de la convention collective.

15.12 Horaire de fin de semaine

Un horaire de fin de semaine peut être adopté pour satisfaire aux besoins en personnel de la Maison pendant la fin de semaine, de même qu'aux préférences personnelles des employées pour le travail de fin de semaine.

Un horaire de fin de semaine est défini comme un horaire dans lequel une travailleuse de fin de semaine à temps plein travaille en moyenne trente (30) heures et est payée pour 37,5 heures à son taux horaire de base. L'horaire doit comprendre deux périodes d'affectation de 11,25 heures

pendant une fin de semaine, selon les directives de la Maison et du Syndicat. Une employée qui travaille selon un horaire de fin de semaine travaille chaque fin de semaine sous réserve des dispositions ci-dessous.

L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'adopter un ou plusieurs postes de fin de semaine si soixante-six et deux tiers pour cent (66 ⅔ %) des employées à temps plein et à temps partiel de l'établissement ou de l'unité sont d'accord. L'adoption de cet horaire et la façon dont les postes sont pourvus sont déterminées par les parties locales. L'une des parties peut mettre fin à un tel horaire moyennant un préavis déterminé par les parties locales. La possibilité pour une employée de mettre fin à cet horaire est réglée par les parties locales.

Nonobstant le mécanisme de vote ci-dessus, une période d'essai de trois (3) mois (ou plus si la Maison et le Syndicat en conviennent) pour un arrangement pour les employées affectées aux fins de semaine peut être appliquée sans recours au vote dans des circonstances où les conditions additionnelles suivantes s'appliquent :

- Une ou des I.A. acceptent ou demandent un poste de travail de fin de semaine, et la Maison et le Syndicat conviennent d'accepter la demande.

- L'horaire de travail est modifié pour accommoder cette demande à condition qu'il n'y ait pas de réduction dans l'horaire normal des autres I.A. de l'unité de négociation.

- Avant la fin de la période d'essai, des représentantes de la Maison et du Syndicat évalueront les résultats et en discuteront.

Chaque Maison doit obtenir l'accord à la majorité des employées à temps plein et des employées à temps partiel qui votent sur la question pour approuver une période d'essai allant jusqu'à six (6) mois.

Une fois que la période d'essai est terminée, chaque Maison doit obtenir l'accord d'au moins 66 ⅔ % des employées à temps plein et des employées à temps partiel qui votent sur la question pour poursuivre le nouvel horaire sur une base permanente.

a) Les primes de fin de semaine et de quart ne sont pas payées.

b) <u>Banque de vacances</u>

Le droit aux vacances est prévu à l'article 13. Aux fins de l'article 13, les heures travaillées ou créditées comme congé payé sont calculées sur un taux accéléré de 1,25 heure de crédit pour chaque heure travaillée. Le mécanisme de constitution de la banque de vacances est déterminé par les pratiques locales courantes.

Les heures retirées de la banque de vacances sont comptées à un taux accéléré de 1,25 heure payée pour chaque heure prise au titre des vacances (c.-à-d. 11,25 heures travaillées égalent 14,05 heures payées; 7,5 heures travaillées égalent 9,375 heures payées).

Les vacances doivent être prises comme une fin de semaine entière de congé (c.-à-d. samedi et dimanche). Le nombre maximum de congés de fin de semaine ne peut dépasser le nombre de semaines auquel les employées ont droit conformément à l'article 13.

Il est possible de prendre un jour de vacances pendant la semaine sans que ce jour doive précéder ou suivre un samedi ou un dimanche. Les dispositions relatives à l'interruption des vacances ne sont pas applicables.

c) Banque de congés payés

Les employées sont admissibles à cette banque conformément à la convention collective. Les congés payés sont précisés dans la convention collective.

Les congés payés sont crédités à la banque le jour du congé.

Le retrait de congé payé de la banque se fait au taux accéléré de 1,25 heure payée pour chaque heure prise (c.-à-d. 11,25 heures travaillées égalent 14,05 heures payées; 7,5 heures travaillées égalent 9,375 heures payées).

Si une employée travaille pendant un jour férié défini par les parties locales, elle reçoit une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base pour toutes les heures travaillées ce jour-là. L'employée ne reçoit pas de congé compensatoire. Le paragraphe 16.02 s'applique également.

La banque de congés peut être utilisée pour remplacer le revenu en cas d'absence due à la maladie ou pour un congé compensatoire pendant un jour de semaine.

d) Congé de maladie

L'employée est admissible aux prestations d'invalidité de longue durée si elles sont prévues à la convention collective. Une employée ne reçoit pas de paie pour les premières semaines de toute période d'absence due à une maladie reconnue. L'employée peut se servir de la banque de congés payés pour remplacer le revenu en cas d'absence due à la maladie, comme le stipule l'alinéa c) ci-dessus. L'employée admissible peut faire une demande d'assurance-emploi pour les semaines deux (2) à seize (16) de toute absence due à une maladie reconnue. La Maison verse à l'employée la prestation de protection du revenu pour invalidité prévue à l'alinéa 14.01 c) pour

les semaines dix-sept (17) à trente (30) de toute absence due à une maladie reconnue.

Il peut être demandé aux employées de remettre une preuve médicale de maladie pour toute absence d'un quart normalement prévu qui ne serait ni des vacances ni un congé autorisé approuvé.

e) Congés autorisés

L'Article 11 s'applique aux congés payés et aux congés non payés. Pour les quarts non payés de 11,25 heures, la déduction de la paie est de 14,05 heures. Pour les quarts non payés de 7,5 heures, la déduction de la paie est de 9,375 heures.

f) Échange de période d'affectation

Les échanges de période d'affectation en fin de semaine ne sont permis qu'entre employées affectées aux fins de semaine. Les échanges de période d'affectation en semaine sont permis à la condition que cela n'occasionne pas de coûts additionnels pour la Maison.

Dans tous les cas d'échange de périodes d'affectation, les périodes d'affectation doivent être de même durée.

g) Heures supplémentaires

L'employée commence à cumuler des heures supplémentaires après avoir atteint soixante (60) heures en moyenne par période de deux (2) semaines au cours de la période d'horaire déterminée par les parties locales.

Les heures supplémentaires s'appliquent à l'employée qui dépasse le nombre d'heures quotidiennes normales.

Le paiement des heures supplémentaires est traité au paragraphe 16.01.

h) Dispositions d'établissement de calendrier

Les dispositions de l'article 16 sur l'établissement de calendrier et de primes relatives aux fins de semaines consécutives prises en congé ne s'appliquent pas aux employées qui acceptent un poste en vertu de la présente disposition.

i) Période de Noël

Les dispositions de l'article 16 concernant les horaires de cette période s'appliquent, sauf telles qu'elles sont modifiées pour

confirmer que l'employée affectée aux fins de semaine continue de travailler pendant les fins de semaine de toute cette période.

j) Lorsqu'une employée à temps partiel travaille pendant une fin de semaine normalement travaillée par une employée affectée aux fins de semaine, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, sauf le paragraphe 15.12.

15.13 Horaire personnalisé

La Maison et le Syndicat peuvent convenir d'appliquer un processus d'horaire personnalisé. Il s'agit d'un mécanisme qui permet aux employées d'une Maison de créer leur propre horaire de travail. Le but de l'horaire personnalisé est d'améliorer la satisfaction au travail et la qualité de vie professionnelle des employées participantes. L'adoption d'horaires personnalisés exige une collaboration des employées et de la direction pour assurer une couverture adéquate des soins dans la Maison et pour respecter les dispositions de la convention collective. Il est entendu que l'adoption d'un horaire personnalisé doit être négociée localement par la Maison et le Syndicat et inclure une période d'essai.

Chaque Maison doit obtenir l'accord à la majorité des employées à temps plein et des employées à temps partiel qui votent sur la question pour approuver une période d'essai allant jusqu'à six (6) mois.

Une fois que la période d'essai est terminée, chaque Maison doit obtenir l'accord d'au moins 66 ⅔ % des employées à temps plein et des employées à temps partiel qui votent sur la question pour poursuivre le nouvel horaire sur une base permanente.

15.14 Aux fins de planification du calendrier des vacances uniquement et conformément aux paragraphes 15 et 13.08, les employées permanentes à temps partiel indiqueront leur disponibilité pour remplacer des employées à plein temps ou des employées permanentes à temps partiel lors de l'établissement du calendrier. L'Employeur peut réserver des employées permanentes à temps partiel selon leur disponibilité. Si aucune employée permanente à temps partiel n'est disponible, l'Employeur peut réserver des employées occasionnelles à temps partiel selon leur disponibilité.

15.15 L'Employeur doit prévoir au moins quinze heures et demie (15 ½) de temps de repos entre les quarts de travail ou les changements de quarts de travail. Une période plus brève peut être prévue sur consentement mutuel. L'Employeur paiera un et demi (1 ½) pour le prochain quart de travail si la présente disposition n'est pas respectée.

15.16 a) L'employée peut être appelée à faire la rotation entre les trois (3) quarts de travail au besoin. L'employée qui demande d'être

affectée à des quarts de travail déterminés sur une base permanente peut les obtenir lorsque cela est possible.

b) L'employée affectée à un quart de travail sur une base permanente ne fait pas la rotation à moins qu'elle y consente, sauf aux fins des instructions, des urgences, ou lorsque des employées régulières affectées à d'autres quarts de travail ne sont pas disponibles.

15.17 Le quart de travail qui commence à minuit, ou vers minuit, est considéré comme la première [1re] période de chaque jour de travail. Un quart de travail est considéré comme entièrement intégré à la journée du calendrier au cours de laquelle la majorité des heures sont travaillées, peu importe la journée du calendrier pendant laquelle le quart a commencé.

15.18 L'employée qui souhaite demander des jours de congé en particulier doit soumettre sa demande par écrit au ou à la superviseur(e) deux (2) semaines avant l'affectation.

15.19 L'Employeur affiche les horaires de travail au moins deux (2) semaines avant la date d'entrée en vigueur de l'horaire.

15.20 Les employées à temps partiel régulières doivent être inscrites à l'horaire selon leur disponibilité indiquée. Tous les quarts supplémentaires disponibles doivent leur être offerts selon leur disponibilité et leur ancienneté avant de les offrir aux employées à temps partiel occasionnelles. Si aucune employée à temps partiel régulière ne peut effectuer le ou les quarts disponibles, ils sont alors offerts, par ordre d'ancienneté, aux employées à temps partiel occasionnelles.

Si des quarts au taux majoré de moitié (taux supplémentaire) deviennent disponibles, ils doivent d'abord être offerts aux employées à temps partiel régulières en fonction de leur ancienneté, puis aux employées à temps partiel occasionnelles en fonction de leur ancienneté. Les quarts de travail peuvent seulement être offerts aux employées à temps plein si les employées à temps partiel les ont refusés.

ARTICLE 16 – PRIME ET AUTRES PAIEMENTS

16.01 La rémunération des heures supplémentaires s'applique à toutes les heures payées au-delà de sept heures et demie (7,5 h) au cours d'un quart ou de soixante-quinze (75) heures par période de deux semaines, au taux d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire de base de l'employée. Les heures supplémentaires doivent être autorisées par la directrice des soins infirmiers ou par la personne désignée. Cette autorisation n'est pas refusée

sans motif valable. En cas d'urgence, l'autorisation peut ne pas être nécessaire.

16.02 Lorsqu'une employée est tenue de travailler pendant un jour férié payé ou un jour pour lequel elle a droit à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base et qu'elle doit faire du travail supplémentaire en plus de son quart normal de 7,5 heures cette journée-là, elle a droit à deux (2) fois son taux horaire de base pour ces heures de travail supplémentaires.

16.03 Si une employée se présente au travail à l'heure prévue à l'horaire et qu'il n'y a pas de travail disponible, cette employée se voit rémunérer au minimum quatre (4) heures de salaire à son taux horaire de base, à la condition qu'elle n'ait pas reçu auparavant, verbalement ou par écrit, l'avis de ne pas se présenter au travail.

16.04 Lorsqu'une employée doit se présenter au travail sur appel donné moins d'une demi-heure (½ h) avant l'heure du début de l'affectation et qu'elle commence son travail moins d'une (1) heure après avoir reçu l'appel, elle est rémunérée comme si elle avait fait tout le quart de travail, à la condition qu'elle termine le quart pour lequel on l'a appelée.

16.05 L'employée a la responsabilité de consulter l'horaire de travail affiché. Les modifications à l'horaire affiché requises par l'Employeur sont portées à l'attention de l'employée. Si le préavis donné personnellement à l'employée est inférieur à vingt-quatre (24) heures, l'employée reçoit la rémunération de (4) heures au taux régulier ou de six (6) heures au taux régulier pour une affectation prolongée. Il est entendu que les rappels au travail ne sont pas couverts par la présente disposition.

16.06 Si une employée effectue deux quarts de travail consécutifs, l'Employeur lui fournit un repas ou, s'il est dans l'impossibilité de le faire, il lui verse une allocation de repas de cinq dollars (5,00 $).

En vigueur le 25 octobre 2021, si une employée effectue deux quarts de travail consécutifs, la Maison lui fournit un repas ou, si elle est dans l'impossibilité de le faire, elle lui verse une allocation de repas de dix dollars (10,00 $).

16.07 Prime de quart de travail et de fin de semaine

a) À compter du 1er juillet 2021, l'employée recevra une prime de quart d'un dollar et cinq cents (1,05 $) de l'heure pour chaque heure travaillée ***pendant le quart de soir et de nuit***, et ce, pour une période maximale de 16 heures.

À compter du 1er juillet 2022, l'employée recevra une prime de quart d'un dollar et quinze cents (1,15 $) de l'heure pour chaque heure travaillée ***pendant le quart de soir et de nuit***, et ce, pour une période maximale de 16 heures.

À compter du 1er juillet 2023, l'employée recevra une prime de quart d'un dollar et vingt cents (1,20 $) de l'heure pour chaque heure travaillée ***pendant le quart de soir et de nuit***, et ce, pour une période maximale de 16 heures.

b) En vigueur le 1er juillet 2021, l'employée se voit verser une prime de fin de semaine d'un dollar et vingt cents (1,20 $) l'heure pour chaque heure travaillée de 23 h le vendredi à 23 h le dimanche, ou pendant toute autre période de quarante-huit (48) heures convenue par les parties locales ou définie dans la convention collective. Si, en vertu d'une disposition locale relative à l'horaire, une employée touche une prime à l'égard du travail effectué au cours de fins de semaine consécutives, cette employée ne reçoit pas de prime de fin de semaine aux termes de la présente disposition.

En vigueur le 1er juillet 2022, l'employée se voit verser une prime de fin de semaine d'un dollar trente cents (1,30 $) l'heure pour chaque heure travaillée de 23 h le vendredi à 23 h le dimanche, ou pendant toute autre période de quarante-huit (48) heures convenue par les parties locales ou définie dans la convention collective. Si, en vertu d'une disposition locale relative à l'horaire, une employée touche une prime à l'égard du travail effectué au cours de fins de semaine consécutives, cette employée ne reçoit pas de prime de fin de semaine aux termes de la présente disposition.

En vigueur le 1er juillet 2023, l'employée se voit verser une prime de fin de semaine d'un dollar et trente-cinq cents (1,35 $) l'heure pour chaque heure travaillée de 23 h le vendredi à 23 h le dimanche, ou pendant toute autre période de quarante-huit (48) heures convenue par les parties locales ou définie dans la convention collective. Si, en vertu d'une disposition locale relative à l'horaire, une employée touche une prime à l'égard du travail effectué au cours de fins de semaine consécutives, cette employée ne reçoit pas de prime de fin de semaine aux termes de la présente disposition.

16.08 <u>Employées en disponibilité et rappel au travail</u>

a) L'employée qui est tenue de demeurer disponible pour travailler sur appel en dehors des heures de travail prévues à son horaire régulier touche une prime de disponibilité de trois dollars et trente cents (3,30 $) l'heure pour la période de disponibilité prévue par la Maison de soins. Si cette période de disponibilité tombe une fin de semaine ou un jour férié payé, l'employée reçoit une prime de disponibilité de quatre dollars et quatre-vingt-dix cents (4,90 $) l'heure. Cette prime cesse toutefois de s'appliquer lorsque l'employée est appelée au

En vigueur le 1er juillet 2022, l'employée qui est tenue de demeurer disponible pour travailler sur appel en dehors des heures de travail prévues à son horaire normal touche une prime de disponibilité de trois dollars et quarante-cinq cents (3,45 $) l'heure pour la période

de disponibilité prévue par la Maison. Si cette période de disponibilité tombe une fin de semaine ou un jour férié payé, l'employée reçoit une prime de disponibilité de cinq dollars et cinq cents (5,05 $) l'heure. Cette prime cesse toutefois de s'appliquer lorsque l'employée est appelée au travail.

b) Lorsqu'une employée est tenue de travailler (dans des circonstances où l'employée est en disponibilité ou que l'Employeur affirme que l'employée n'a pas le droit de refuser de se présenter au travail) en dehors des heures normales, la rémunération minimale équivaut au montant le plus élevé entre (4) heures de travail et une fois et demie (1 ½) le taux horaire applicable aux heures travaillées. Si les heures travaillées précèdent immédiatement le début de l'affectation normale de l'employée, la rémunération minimale ne s'applique pas, et l'employée est payée une fois et demie (1 ½) son taux horaire pour les heures travaillées avant le début de son affectation normale.

c) Si une employée est tenue de demeurer disponible pour travailler sur appel en dehors des heures de travail prévues à son horaire régulier, elle recevra la prime prévue à l'alinéa 16.08 a). Si la réponse de l'employée aux appels téléphoniques de la Maison ne nécessite pas qu'elle se déplace, elle est rémunérée au taux d'une fois et demie (1 ½) son salaire horaire normal pour un minimum de trente (30) minutes ou pour la durée de l'appel (selon ce qui est le plus avantageux). L'employée tient un registre de tous les appels et le soumet à la directrice des soins ou à la personne désignée. L'employée ne peut être rémunérée pour d'autres appels reçus pendant la même période de trente (30) minutes. Toutefois, si l'employée doit se rendre à la Maison, elle est rémunérée conformément à l'alinéa 16.08 b).

16.09 a) Si une employée est tenue par l'Employeur de travailler une fin de semaine en contravention des obligations relatives aux fins de semaine de congé prévues dans la convention collective (s'il y en a), toutes ses heures de travail de cette fin de semaine sont rémunérées à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base. Les heures travaillées au cours de cette fin de semaine ne sont pas prises en compte dans la détermination de l'obligation de verser de nouveau la même prime par la suite.

b) Le versement de la prime est exigible chaque fois que l'employée travaille une fin de semaine de plus que le nombre de fins de semaine consécutives autorisé par la convention collective, à moins que l'employée ait demandé elle-même son affectation la fin de semaine ou qu'une autre disposition de l'entente précise clairement que le versement de la prime n'est pas exigible.

16.10 L'Employeur n'est pas tenu par les clauses d'ancienneté relatives à l'horaire prévues dans la convention collective (s'il y en a) d'affecter les quarts par ordre d'ancienneté si cet ordre d'affectation donne droit à une prime. Dans l'éventualité où une telle affectation donne droit à une prime de toute façon et que l'Employeur choisit d'affecter le quart de travail à une employée, les clauses d'ancienneté relatives à l'horaire (s'il y en a) s'appliquent.

Cette disposition s'applique à la totalité des articles 15 et 16, sauf le paragraphe 16.02.

16.11 La prime de travail supplémentaire ne s'applique pas en double aux mêmes heures travaillées en vertu de l'article 15, et ni les primes de quart ou de fin de semaine ni la prime pour supplément de responsabilité ne sont incluses au taux horaire de base aux fins du calcul de la majoration pour travail supplémentaire. Il est expressément entendu que si l'employée est admissible à au moins deux des primes suivantes : la majoration pour travail supplémentaire, la prime de quart, la prime de fin de semaine [sous réserve de la restriction prévue à l'alinéa 16.07 b)] et la prime pour supplément de responsabilité, ce cas n'est pas considéré comme une accumulation pyramidale de salaire et chacune des primes applicables est exigible.

16.12 L'employée a la possibilité de choisir de recevoir un congé compensatoire au lieu d'une majoration pour travail supplémentaire. Le congé est accordé au taux majoré approprié (c.-à-d. une heure et demie [1,5 h] de congé pour chaque heure supplémentaire effectuée). Les employées peuvent cumuler et mettre en banque au maximum deux (2) congés compensatoires en tout temps. Les congés compensatoires accumulés ne peuvent être utilisés pour prolonger des vacances. À moins que l'Employeur en décide autrement, les heures compensatoires accumulées doivent être utilisées entre le 6 janvier et le 30 novembre de l'année au cours de laquelle ces heures sont accumulées, à défaut de quoi elles sont payées. L'employée qui désire utiliser un congé compensatoire doit en faire la demande par écrit au moins deux semaines avant l'affichage du prochain horaire de travail. La décision quant à l'établissement de l'horaire des congés compensatoires est prise par l'Employeur en tenant compte de la nécessité d'exploiter la maison de soins infirmiers de façon sécuritaire et efficace. Une telle demande n'est pas refusée sans motif valable.

16.14 Le terme « fin de semaine » s'entend d'une période d'au moins cinquante-six (56) heures consécutives de congé durant la période qui suit le quart de jour du vendredi et qui s'étend jusqu'au début du quart de jour du lundi.

Cette disposition s'applique aux employées à temps plein et à temps partiel.

16.14 L'Employeur fait de son mieux pour programmer les quarts de travail de sorte que chaque employée obtienne une fin de semaine de congé sur deux.

16.15 ***L'Employeur fait de son mieux pour prévoir au moins quatre (4) jours consécutifs de congé à Noël ou au Jour de l'an et alternera ce choix d'année en année. Il est entendu que toutes les employées doivent travailler soit à Noël, soit au Jour de l'An.***

Dans le cas des employées qui sont en congé à Noël, l'Employeur fait de son mieux pour que le congé comprenne le quart du soir du 24 décembre, le jour de Noël et le lendemain de Noël. Dans le cas des employées qui sont en congé au Jour de l'An, l'Employeur fait de son mieux pour que le congé comprenne le quart du soir du 31 décembre et le Jour de l'An.

En cas de conflit, l'ancienneté au sein de l'unité de négociation est le facteur décisif. Les demandes de congé doivent être soumises par écrit à la directrice des soins d'ici le 1er novembre de chaque année. Les réponses aux demandes de congé à Noël et au jour de l'An doivent être affichées d'ici le 15 novembre.

Les décisions au sujet des demandes de congé annuel durant la période allant du 15 décembre au 4 janvier sont à la discrétion de l'Employeur.

À la demande d'une employée, les quatre (4) jours de congé consécutifs mentionnés au premier paragraphe de la présente disposition peuvent être pris entre le 15 décembre et le 15 janvier afin de tenir compte des différences culturelles.

ARTICLE 17 – AVANTAGES

17.01 L'Employeur convient, pour la durée de la convention collective, de contribuer au versement des primes pour ses employées actives admissibles participantes, aux termes des régimes d'assurance établis ci-dessous, sous réserve de leurs conditions respectives, incluant, le cas échéant, toute exigence d'inscription :

a) L'Employeur verse cent pour cent (100 %) de la prime facturée pour l'Assurance-santé de l'Ontario et assure le versement de tout rétablissement éventuel de primes du type de celles de l'Assurance-santé de l'Ontario.

b) L'Employeur convient de verser cent pour cent (100 %) des primes facturées pour la protection de ses employées actives admissibles aux termes d'un régime d'assurance maladie complémentaire, assorti d'une carte de paiement des médicaments comportant un plafond de 7,50 $ sur le remboursement des frais d'ordonnance et une franchise de 1 $ par ordonnance. Inclure une disposition relative à l'adhésion préalable. Le Remboursement des médicaments prescrits couverts par le régime est basé sur le coût de la version générique du médicament la moins chère et équivalente sur le plan

thérapeutique, à moins d'un effet indésirable documenté du médicament générique ou à moins que le médecin de la prestataire stipule que le médicament générique n'est pas une alternative possible, auquel cas le remboursement est fait pour le médicament prescrit.

En plus des prestations normales, la couverture comprend un montant de 300 $ à vie pour les prothèses auditives, ainsi qu'un montant de 300 $ par période de 24 mois pour les soins de la vue, et la prestataire a le droit de se prévaloir de cet avantage une fois seulement pour une correction de la vue par chirurgie au laser.

En vigueur le 1er décembre 2021, en plus des prestations normales, la couverture comprend un montant de 300 $ à vie pour les prothèses auditives, ainsi qu'un montant de 350 $ par période de 24 mois pour les soins de la vue, et la prestataire a le droit de se prévaloir de cet avantage une fois seulement pour une correction de la vue par chirurgie au laser.

Le régime comprend une banque de protection pour services non médicaux couvrant les services suivants donnés par des fournisseurs de soins non médicaux accrédités ou autorisés dans la province du Canada où les services sont fournis :

- ostéopathe
- chiropraticien
- podiatre ou podologue
- naturopathe ou homéopathe
- audiologiste
- physiothérapeute
- psychologue
- orthophoniste
- acupuncteur
- massothérapeute
- ophtalmologiste ou optométriste

jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 750 $ par personne assurée par année.

À compter du 1er décembre 2021, le régime comprend une banque de protection pour services non médicaux couvrant les services suivants donnés par des fournisseurs de soins non médicaux accrédités ou autorisés dans la province du Canada où les services sont fournis

- ostéopathe
- chiropraticien
- podiatre ou podologue
- naturopathe ou homéopathe

- audiologiste
- physiothérapeute
- orthophoniste
- acupuncteur
- massothérapeute
- ophtalmologiste ou optométriste

jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 750 $ par personne assurée par année.

La protection en matière de santé mentale pour les services d'un psychologue, d'un psychothérapeute agréé ou d'un travailleur social jusqu'à concurrence de 800 $ par année.

Couverture à l'étranger pour l'ensemble des Maisons.

Il est également entendu que la protection s'applique aussi aux enfants à charge âgés de 21 ans ou moins.

c) L'Employeur convient de verser cent pour cent (100 %) de la prime facturée pour la protection de ses employées actives admissibles aux termes d'un régime d'assurance vie collective assurant au moins deux fois (2x) le salaire annuel. Cette assurance doit comprendre des prestations en cas de décès et mutilation accidentels dont le capital est égal à celui de l'assurance-vie collective auquel l'infirmière a droit.

d) L'Employeur convient de verser cinquante pour cent (50 %) des primes facturées pour la protection de ses employées actives admissibles aux termes d'un régime de soins dentaires (comparable au Régime de soins dentaires no 9 de la Croix bleue) ou d'une couverture comparable chez un autre assureur, sur la base d'un décalage de un (1) an sur la grille tarifaire de l'ODA, à la condition que le solde des primes mensuelles soit payé par les employées par des déductions à la source. Le régime de soins dentaires couvre les traitements au fluorure uniquement pour les personnes âgées de moins de dix-huit (18) ans et un examen dentaire de rappel tous les neuf (9) mois pour les personnes âgées de dix-huit (18) ans ou plus.

Il est également entendu que la protection s'applique aussi aux enfants à charge âgés de 21 ans ou moins.

17.02 Nonobstant les articles 14 et 17, les employées à temps plein qui conservent leur emploi après l'âge de 65 ans sont admissibles aux avantages suivants sur la même base de partage des coûts que les employées actives :

- 14.01 a)
- 17.01 b) Régime d'assurance maladie complémentaire

- 17.01 c) Assurance-vie réduite de 50 % et équivalant à une (1) fois le salaire annuel et une demi-fois le salaire pour l'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels
- 17.01 d) Soins dentaires

<u>À compter du 1er août 2021</u>

Après 65 ans :

- 14.01 a), b) et c)
- 17.01 b) Régime d'assurance maladie complémentaire
- 17.01 c) Assurance-vie réduite de 50 % et équivalant à une (1) fois le salaire annuel et une demi-fois le salaire pour l'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels
- 17.01 d) Soins dentaires

Après 70 ans :

- 14.01 a) et b)
- 17.01 b) Régime d'assurance maladie complémentaire
- 17.01 d) Soins dentaires
- 0,44 $ de l'heure en guise et lieu des indemnités hebdomadaires et de l'assurance-vie

17.03 L'Employeur fournit à chaque personne un exemplaire des livrets d'information à jour portant sur les avantages prévus au présent article. Le Syndicat reçoit un exemplaire à jour de la police mère. Il est clairement entendu que l'obligation de l'Employeur aux termes de la présente convention collective se limite à fournir la couverture d'assurance négociée. Tout problème relatif à la reconnaissance ou au règlement des réclamations par l'assureur est une affaire entre l'employée et l'assureur. L'Employeur avise le Syndicat s'il a l'intention de changer d'assureur.

Tout grief découlant de l'interprétation, de l'application ou de l'administration des avantages en matière de santé et de bien-être se résout comme suit :

a) Le Syndicat ou l'Employeur dépose un grief écrit dans les dix (10) jours suivant sa prise de connaissance d'un problème allégué. Dans le cas d'un avantage assuré, une copie du grief et acheminée aux assureurs.

b) Dans les dix (10) jours suivant le dépôt d'un grief, les parties se rencontrent en vue de résoudre le grief.

c) Si la procédure susmentionnée ne débouche pas sur un règlement du grief, ou si les parties omettent de se rencontrer dans le délai

prescrit, le grief est confié à un arbitre unique, choisi tour à tour dans la liste des arbitres incluse aux présentes.

d) L'arbitre détermine à sa discrétion le moyen le plus prompt de résoudre le différend en donnant à chacune des parties la possibilité raisonnable de faire valoir son point de vue. L'arbitre peut opter pour un ou plusieurs des choix suivants : ne pas procéder à une audition verbale; recevoir uniquement des déclarations écrites; entendre la preuve ou les déclarations des parties lors d'une conférence téléphonique; recevoir la preuve par affidavit; ou prendre toute autre mesure jugée appropriée.

e) L'arbitre peut, à sa discrétion, tenter d'aider les parties à régler le différend.

f) Les arbitres affectés à ce processus sont Randi Abramsky et Chris White.

S'il s'avère nécessaire de désigner d'autres arbitres, Norm Jesin reste saisi de leur nomination, à défaut pour les parties de s'entendre.

g) L'arbitre rend sa décision dans les dix (10) jours qui suivent la fin de l'audition. Il n'est pas tenu de présenter un énoncé des motifs. Il peut rendre sa décision verbalement en la confirmant par écrit.

h) Les frais et dépens de l'arbitre sont partagés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat, dans les cas d'un avantage autoassuré, et par les assureurs et le Syndicat, dans le cas d'un avantage assuré.

i) Ce processus débute immédiatement pour tous les avantages autoassurés. À l'expiration d'un contrat d'assurance visant des avantages, ce processus commence à s'appliquer aux avantages assurés. L'Employeur a la responsabilité d'obtenir une assurance incluant le consentement de l'assureur à être lié par le processus de grief. À défaut pour l'Employeur d'obtenir le consentement d'un assureur, le grief est réputé porter sur un avantage autoassuré.

j) Les parties conviennent que la décision de l'arbitre aux termes des présentes est finale et lie les parties, et qu'aucune des parties ne peut en appeler ni bénéficier d'un recours en révision. Cette renonciation au droit d'en appeler ou de bénéficier d'un recours en révision a pour but d'éviter les coûts et dépenses associés à l'exercice de ces droits.

k) La décision de l'arbitre n'a aucune valeur de précédent pour les griefs subséquents.

l) Si, de l'avis d'une des parties, un grief soulève un problème qui devrait être résolu par le processus d'arbitrage des griefs prévu par

la convention collective pour tous les autres griefs, avec le consentement de toutes les parties ou, en l'absence d'un tel consentement, avec l'approbation de Norm Jesin, cette approbation devant être obtenue par voie de conférence téléphonique, le grief est soumis à la procédure normale de grief et d'arbitrage.

17.04 L'Employeur peut changer de fournisseur pour n'importe lequel des régimes ci-dessus (sauf l'Assurance-santé de l'Ontario) à la condition que le niveau des prestations conférées par le régime ne diminue pas. L'Employeur informe le Syndicat de tout changement de fournisseur ou d'assureur au moins soixante (60) jours avant la mise en œuvre d'un changement de fournisseur.

17.05 L'Employeur convient, pour la durée de la convention collective, de verser les cotisations au nom des employées à temps plein participantes admissibles ayant complété trois (3) mois de service actif chez l'Employeur au titre des primes prévues aux régimes d'assurance décrits ci-dessus, sous réserve de leurs conditions particulières respectives, y compris les exigences relatives à l'inscription, le cas échéant. Si les exigences d'admissibilité d'un régime comportent une durée de service plus longue, cette disposition est supprimée dès la première échéance de modification ou de renouvellement du régime.

17.06 Dans l'éventualité d'une mise à pied, pourvu que l'employée dépose à la Maison sa part des primes pour les avantages assurés pour le mois suivant (sauf dans le cas de l'indemnité hebdomadaire à laquelle l'employée mise à pied n'est pas admissible), l'Employeur verse sa part de la prime des avantages assurés pour une période pouvant atteindre trois (3) mois à compter de la fin du mois où se produit la mise à pied, ou jusqu'à ce que l'employée mise à pied soit embauchée ailleurs, selon la première des deux occurrences.

ARTICLE 18 – RÉGIME DE REVENU DE RETRAITE

18.01 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;

d) les congés payés pour activités syndicales.

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

« Employée admissible » : employée à temps plein ou employée à temps partiel (comprend les employées occasionnelles) de l’unité de négociation ayant cumulé quatre cent cinquante (450) heures de service et qui n’est visée par aucune interdiction de cotiser au régime en vertu d’une loi ou des règles du régime en raison de son âge ou parce qu’elle reçoit une pension du régime.

18.02 Chaque employée admissible couverte par la présente convention collective verse au régime, à chaque période de paie, 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.

Nonobstant ce qui précède, s’il survient une erreur dans la déduction, l’Employeur doit verser, sur demande, le paiement complet des cotisations de l’Employeur en souffrance, que l’employée ait versé ou non le montant correspondant.

Les parties conviennent que le présent article ne compromet aucunement la position de l’une ou l’autre des parties quant à l’application de la rétroactivité dans l’éventualité où une erreur serait découverte.

18.03 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.

18.04 Le Syndicat reconnaît et accepte que, mis à part les cotisations qu’il verse au régime en vertu du présent article, l’Employeur n’est 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.

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'ait l'Employeur dans le cas d'un régime à cotisations déterminées.

18.05 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'administratrice 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, voici la liste des renseignements prescrits sur chaque employée admissible :

a) <u>À fournir une seule fois, à l'entrée en vigueur du régime :</u>

i) la date d'embauche;

ii) la date de naissance;

iii) la date du premier versement 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) <u>À fournir avec chaque remise :</u>

i) le nom;

ii) le numéro d'assurance sociale;

iii) la remise mensuelle;

iv) les gains ouvrant droit à pension;

v) les cotisations en cumul annuel;

vi) la portion des cotisations de l'Employeur en souffrance à la suite d'une erreur, ou d'une inscription tardive par l'employeur.

c) <u>À fournir initialement et en cas de changement de situation :</u>

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);

iii) le sexe;

iv) l'état matrimonial.

d) <u>À fournir une fois par année, mais au plus tard le 1er décembre :</u>

i) la liste des adresses complètes à jour;

ii) les renseignements concernant tous les membres absents du lieu de travail en raison d'une blessure pour laquelle le membre a reçu des prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail;

iii) tous les congés autorisés, y compris le type de congé.

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

18.06 En cas d'allégation de non-versement des cotisations au régime de retraite, le Syndicat dépose un grief et en remet une copie à Louisa Davie. Louisa Davie communique avec l'Employeur qui doit répondre dans un délai de sept (7) jours. En cas de non-résolution, Louisa Davie convoque une audience pour régler la question dans les trente (30) jours.

18.07 Si la loi ou le régime interdit à une employée de cotiser à un régime de retraite en raison de son âge, un montant équivalent aux déductions prévues au paragraphe 18.02 est ajouté à la paie normale de l'employée.

<u>ARTICLE 19 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE</u> (APPLICABLE UNIQUEMENT AUX I.A.)

19.01 Les parties conviennent que l'amélioration des soins aux pensionnaires dépend de la résolution rapide et efficace des problèmes liés à la pratique professionnelle et à la charge de travail comme il est indiqué ci-après.

Dans l'éventualité où la Maison assigne un certain nombre de pensionnaires ou une certaine charge de travail à une employée ou à un groupe d'employées, de sorte que l'employée ou les employées sont portées à croire qu'on leur demande d'effectuer plus de travail que la charge qui convient pour assurer des soins adéquats aux pensionnaires :

a) i) Au moment où le problème lié à la charge de travail survient, l'employée ou les employées doivent en discuter au sein de la Maison pour élaborer des stratégies afin de répondre aux besoins de soins des pensionnaires, en utilisant les ressources présentes.

Au besoin, en utilisant les voies de communication établies, l'employée ou les employées doivent obtenir une aide immédiate de la personne ou des personnes désignées par la Maison comme ayant la responsabilité de résoudre rapidement les problèmes liés à la charge de travail.

ii) S'il a été impossible de résoudre le problème lié à la charge de travail au moment où il survient, l'employée ou les employées doivent porter plainte par écrit au Comité patronal-syndical dans les vingt (20) jours civils de l'assignation inadéquate alléguée. La présidente du Comité patronal-syndical convoque une réunion du Comité patronal-syndical dans les vingt (20) jours civils suivant le dépôt de la plainte. Le Comité patronal-syndical instruit la plainte et tente de la résoudre à la satisfaction des deux parties.

L'Employeur fournit une réponse par écrit au Syndicat, avec copie à la représentante de l'AIIO, dans les dix (10) jours civils.

iii) Avant la transmission de la plainte au Comité d'évaluation indépendant, le Syndicat peut faire parvenir à la directrice des soins aux pensionnaires ou à l'administrateur un rapport écrit décrivant la plainte et ses recommandations.

iv) À tout moment pendant le processus, les parties peuvent convenir de faire appel à un médiateur pour les aider à résoudre les problèmes liés à la pratique professionnelle.

v) Tout règlement obtenu selon la procédure décrite aux sous-alinéas 19.01 a) i) – iii) doit être signé par les parties.

vi) Si la plainte n'est pas résolue dans les vingt (20) jours civils suivant la réunion du Comité patronal-syndical, la plainte est acheminée à un comité d'évaluation indépendant formé de trois (3) infirmières autorisées : l'une choisie par l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario, l'une choisie par la Maison et la troisième choisie parmi un groupe d'infirmières autorisées indépendantes qui sont reconnues au sein de la profession. Le membre du comité choisi parmi le groupe d'infirmières autorisées indépendantes en assume la présidence.

vii) Le Comité d'évaluation indépendant fixe la date de l'audition de la plainte, dans les vingt (20) jours civils suivant sa constitution, et a le pouvoir de mener les enquêtes nécessaires pour évaluer adéquatement le bien-fondé de la plainte. Le Comité d'évaluation indépendant communique ses conclusions par écrit aux parties dans les vingt (20) jours civils suivant la fin de l'audition.

b) i) La liste des présidentes du Comité d'évaluation indépendant figure à l'annexe B. Pendant la durée de la présente convention, les parties centrales se rencontreront au besoin pour examiner et modifier par entente mutuelle la liste des présidentes du Comité d'évaluation indépendant.

Les membres du groupe dont la liste est donnée à l'annexe B siègent tour à tour, comme convenu par les parties. Si un membre de ce groupe est dans l'impossibilité de siéger dans les délais impartis, les parties désignent la personne dont le nom suit sur la liste.

ii) Chacune des parties assume les frais de l'infirmière qu'elle désigne, et les deux parties paient à parts égales les honoraires de la présidente et tous les autres frais encourus par le Comité d'évaluation indépendant dans l'exercice de ses responsabilités établies aux présentes.

c) i) Les délais établis dans ce processus ne peuvent être prolongés que sur consentement mutuel donné par écrit par les parties.

ii) À toutes les étapes du processus, chacune des parties peut être accompagnée ou représentée respectivement par un représentant du Syndicat et un représentant de l'Employeur.

19.02 a) Les employées sont censées, dans le cadre de leurs fonctions normales, fournir leadership, supervision, conseils et avis aux membres de l'équipe de soins de santé. Les parties conviennent que les mesures disciplinaires à l'égard de toutes les employées des unités de négociation et non syndiquées de la Maison relèvent de l'administration. Aucune disposition du présent paragraphe ne modifie ou précise l'interprétation prévue au paragraphe 2.01, ni ne compromet la participation continue d'une employée à l'unité de négociation ou son admissibilité et son droit aux avantages prévus au paragraphe 22.06.

b) Les infirmières peuvent être tenues, dans le cadre de leurs fonctions normales, de superviser les activités d'infirmières qui travaillent en vertu d'un certificat d'autorisation temporaire, conformément aux *normes* en vigueur de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario. Dans le cas où la Maison embauche une infirmière titulaire d'un certificat d'autorisation temporaire, la directrice des soins ou une personne désignée fournit à toutes les infirmières responsables de travailler avec la titulaire de l'autorisation temporaire la liste des limitations et restrictions imposées à sa pratique par l'Ordre des infirmières et infirmiers.

19.03 Rapport CMI/RAI MDS

Reconnaissant l'objectif mutuel qui est de fournir des soins de qualité aux pensionnaires, l'Employeur convient de rencontrer le Syndicat par l'entremise du Comité patronal-syndical dès que possible après avoir reçu le rapport annuel CMI/RAI MDS. L'Employeur convient de fournir au Syndicat les niveaux de dotation, ainsi que de l'information sur la composition de l'effectif; l'incidence des charges salariales sur les niveaux de dotation et un avis écrit du rapport CMI/RAI MDS pour l'établissement.

L'objectif de cette réunion est d'examiner l'incidence du rapport CMI/RAI MDS sur les niveaux de dotation de la Maison ainsi que sur la qualité des soins aux pensionnaires, et d'offrir au Syndicat l'occasion de faire des observations à cet égard.

Les parties se rencontrent au besoin pour discuter d'autres modifications ou de questions liées à la charge de travail.

Les parties peuvent inviter d'autres participants à ces rencontres dans le but de favoriser une discussion constructive.

ARTICLE 20 – PROGRAMME D'ORIENTATION EN INTERNE

20.01 Un programme d'orientation en interne est offert à toutes les employées. Ce programme fait l'objet, de temps à autre, d'une révision et de discussions par les membres du Comité patronal-syndical.

20.02 Une nouvelle employée ne se voit pas confier de responsabilités avant d'avoir bénéficié d'une orientation complète à l'égard de la Maison.

20.03 L'orientation et la familiarisation de la nouvelle employée doivent être conformes aux normes minimales suivantes :

a) L'employée doit être mise au courant des aspects physiques de l'immeuble, des politiques et procédures applicables de l'Employeur et des tâches quotidiennes des employées de la Maison.

b) La période d'orientation et de familiarisation est d'au moins cinq (5) jours, ou d'une durée plus longue si l'Employeur l'estime nécessaire.

c) La nouvelle employée est considérée comme une employée supplémentaire au système de dotation habituel.

d) L'employée ou les employées qui participent au processus d'orientation et de familiarisation confirment l'achèvement du processus; cette confirmation est inscrite au dossier personnel de la nouvelle employée, laquelle peut examiner son dossier et y verser des commentaires.

e) L’employée peut demander jusqu’à trois (3) jours additionnels d’orientation payée. Au moment de faire sa demande, l’employée précise ses besoins en apprentissage et discute avec la directrice des soins de l’élaboration du plan d’apprentissage en matière d’orientation. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

f) Nonobstant ce qui précède, un programme d’orientation et de familiarisation est offert au besoin à l’employée mutée à une nouvelle unité ou un nouveau quart de travail.

g) L’Employeur peut, à sa discrétion, fournir une orientation dans d’autres circonstances.

20.04 L’Employeur et le Syndicat reconnaissent leur responsabilité commune et leur engagement conjoint à fournir une formation sur place et à y participer. Le Syndicat soutient le principe de la responsabilité qu’ont ses membres d’assurer leur propre perfectionnement professionnel, et l’Employeur s’engage à fournir des programmes liés aux exigences de la Maison.

Les programmes sont annoncés et le matériel connexe est mis à l’entière disposition du personnel en temps voulu.

Tout problème relatif à l’accès à cette information fait l’objet d’un signalement au Comité patronal-syndical en vue de son règlement.

20.05 a) Lorsqu’une employée est tenue par l’Employeur d’assister à un programme de formation sur place ou en ligne à l’intérieur de la Maison durant ses heures de travail régulières, l’employée ne subit aucune perte de sa paie normale.

b) Lorsqu’une employée est tenue par l’Employeur de se préparer à un cours sur place ou d’assister à des réunions, à de la formation sur place ou à d’autres activités liées au travail en dehors de ses heures de travail régulières et que l’employée assiste à ces activités, elle est rémunérée pour tout le temps qu’elle y passe à son taux horaire de base ou, au choix de l’employée, elle bénéficie d’un temps de repos équivalent.

Lorsqu’une employée est tenue par l’Employeur de suivre un programme de formation en ligne en dehors de ses heures de travail régulières, elle est rémunérée pour tout le temps qu’elle y passe à son taux horaire de base ou, au choix de l’employée, elle bénéficie d’un temps de repos équivalent.

Les employées à temps partiel se voient créditées de l’ancienneté et des années de service pour toutes les heures payées conformément à ce qui précède lorsqu’elles assistent à un cours sur place ou à des réunions ou lorsqu’elles suivent une formation en ligne.

c) L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de programmer les cours sur place à des moments qui facilitent la participation des employées affectées à un autre quart que celui de jour.

20.06 Lorsqu'un organisme de certification exige que les qualifications d'une employée soient mises à jour, sauf si la question est prévue dans une autre disposition de la convention collective, l'Employeur accorde à l'employée un congé non rémunéré de la durée nécessaire pour passer les examens prescrits.

20.07 L'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à aviser le Syndicat de tout changement technologique qu'il décide d'introduire et qui est appelé à modifier de façon importante la situation professionnelle d'une ou de plusieurs employées de l'unité de négociation.

L'Employeur convient de discuter avec le Syndicat de l'effet d'un tel changement technologique sur la situation professionnelle de l'employée ou des employées touchées et, le cas échéant, de prendre en considération des moyens pratiques de réduire au minimum les effets négatifs sur la ou les employées visées.

Les employées qui font l'objet d'une mise à pied en raison d'un changement technologique sont informées de leur mise à pied dans les plus brefs délais raisonnablement possibles et en conformité avec les exigences des lois applicables; les dispositions prévues aux paragraphes 9.11 à 9.16 s'appliquent.

20.08 À la condition de donner un préavis écrit de trente (30) jours civils, une employée a droit à un congé sans solde de son horaire de travail normal aux fins de passer des examens découlant du Programme d'assurance-qualité prescrit par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario. Dans l'éventualité où l'employée serait inscrite à l'horaire du quart de nuit précédant immédiatement les examens, l'Employeur lui donne congé pour cette affectation.

20.09 L'Employeur se réunira avec le Syndicat pour discuter des mesures correctives ou de formation continue qui sont requises par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO) en vue de rétablir l'admissibilité à des fins de pratique clinique suivant le retour d'une employée d'une absence autorisée.

20.10 <u>Assurance responsabilité</u>

Si une employée, qui est une professionnelle de la santé en vertu de la *Loi sur les professions de la santé réglementées*, est tenue de fournir à son ordre de réglementation une preuve de l'assurance responsabilité de l'Employeur, l'Employeur doit, à la demande de l'employée, fournir à celle-ci une lettre décrivant la couverture d'assurance responsabilité de la Maison pour les professionnels de la santé au service de la Maison.

Il est entendu et convenu que la présentation de la lettre susmentionnée n'oblige aucunement l'Employeur à modifier, à diminuer ou à augmenter la couverture d'assurance actuelle, ni à obtenir ou à maintenir une couverture d'assurance supérieure à ce qui est requis en vertu des lois ou des règlements applicables aux soins de longue durée.

20.11 Lorsqu'une employée revient après une absence autorisée, l'Employeur se réunit avec le Syndicat pour discuter des mesures correctives ou des formations continues requises par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO) en vue de rétablir l'admissibilité à la pratique clinique.

ARTICLE 21 – DISPOSITIONS DIVERSES

21.01 Chaque employée actuelle et future se voit remettre un exemplaire de la présente convention dans une forme mutuellement acceptable. Le coût d'impression de la convention, y compris de la version en français, est assumé à parts égales par le Syndicat et l'Employeur. Le coût de la traduction en français du modèle est assumé à parts égales par le Syndicat et les maisons participantes jusqu'à un maximum de cinq cents dollars (500 $) chacun. Les parties conviennent que la version anglaise du modèle est la version officielle.

21.02 Chaque employée doit tenir l'Employeur au courant des changements à apporter à ses données d'emploi pertinentes.

21.03 À la conclusion d'une entente de services ou d'une entente de responsabilisation en matière de services du secteur des foyers de soins de longue durée (ERS-SLD) avec le ministère de la Santé et des Soins de longue durée ou avec le réseau local d'intégration des services de santé (RLISS) à l'égard des pensionnaires pris en charge par les membres de l'unité de négociation, l'Employeur fournit au Syndicat des copies de l'entente.

21.04 Vaccin contre la grippe

Sur recommandation du médecin-hygiéniste, toutes les employées sont tenues, sur une base annuelle, de se faire vacciner ou de prendre un médicament antiviral contre la grippe. Si le coût du médicament n'est pas couvert par d'autres sources, il est à la charge de l'Employeur.

Si une employée omet de prendre le médicament requis, l'Employeur peut la mettre en congé autorisé sans solde lors d'une éclosion de grippe dans la Maison, jusqu'à ce que le bureau de santé publique ou l'Employeur déclare qu'elle peut revenir sans danger dans son milieu de travail. La seule exception à cette règle concerne l'employée que la prise du médicament rendrait malade au point de l'empêcher de se présenter au travail. Sur avis écrit donné par le médecin de l'employée d'un tel état sous-jacent, en consultation avec le médecin de l'Employeur (si ce dernier en fait la

demande), cette employée est autorisée à puiser dans sa banque de congés de maladie, le cas échéant, pendant une période d'éclosion de grippe. En cas de différend entre les médecins, l'employée est mise en congé sans solde.

Si une employée tombe malade à cause du médicament et qu'elle fait une demande à la CSPAAT, l'Employeur ne s'oppose pas à la demande.

Si une employée est enceinte et que son médecin estime que sa grossesse peut être menacée par la vaccination contre la grippe ou la prise du médicament antigrippal, elle a droit à un congé de maladie dans les circonstances où une éclosion de grippe l'empêche de se présenter au travail.

Cette clause doit être interprétée d'une manière conforme au *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

21.05 Avant d'apporter quelque changement que ce soit à des règles ou politiques ayant une incidence sur des employées couvertes par la présente convention, l'Employeur s'engage à discuter de tels changements avec le Syndicat et à fournir sur demande des copies des documents au Syndicat.

21.06 Le contrôle des dossiers criminels des employées, que l'Employeur peut exiger en vertu de la loi provinciale, est à la charge de l'Employeur. Il est entendu que cette disposition ne s'applique pas au contrôle des dossiers criminels avant l'embauche et que toute employée embauchée après un tel contrôle n'a pas droit au remboursement des frais afférents.

21.07 Dans les quatorze (14) jours suivant la réception d'une demande écrite de l'employée la Maison remet à l'employé une lettre indiquant les dates d'emploi, la durée du service (y compris le nombre total d'heures travaillées, disponibles à la date de la demande) et l'expérience à la Maison.

L'Employeur fournit à chaque employée qui, à son départ, en fait la demande, une lettre énonçant ses dates d'embauche et de cessation d'emploi, la durée de son service, y compris le nombre total d'heures travaillées et l'expérience.

21.08 <u>Erreurs dans les chèques de paie</u>

En cas d'erreur dans la paie d'une employée, la rectification est faite dans la période de paie suivant la date à laquelle le moins-perçu a été signalé à l'Employeur. Si l'erreur a entraîné un moins-perçu d'une (1) journée ou plus, l'Employeur doit payer le montant en souffrance dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date à laquelle il a été informé de l'erreur.

En vigueur le 25 octobre 2021, si l'erreur a entraîné un moins-perçu d'une (1) journée de trois heures et quart (3,25) ou plus, l'Employeur doit payer le montant en souffrance dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date à laquelle il a été informé de l'erreur.

Si l'Employeur fait un paiement en trop d'une journée ou moins, le trop-perçu est déduit de la période de paie suivant la date à laquelle l'erreur a été découverte. Si le montant du trop-perçu est supérieur à une journée normale de travail, l'Employeur se fait rembourser selon un arrangement satisfaisant pour les deux parties entre l'employée et l'Employeur.

21.09 Lorsque l'Employeur fournit des talons de chèque ou des feuillets T4 électroniques, l'Employeur fournit soit l'accessibilité à un ordinateur et à une imprimante, soit une copie papier.

21.10 Partant du principe de relations professionnelles harmonieuses, la Maison avisera le membre du personnel infirmier lorsqu'il le signalera à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario et est dirigé vers le Syndicat à titre de ressource.

Il est entendu que l'obligation d'aviser l'infirmière lorsque la Maison la signale à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario n'a aucune incidence sur le droit de la Maison de réprimander ou de discipliner une infirmière pour un motif valable. En aucun cas le défaut de donner avis ou de donner avis en temps inopportun ne constituent un motif d'annulation du droit de réprimander ou de sanctionner une infirmière.

21.11 <u>Babillards</u>

L'Employeur réserve au Syndicat un espace de babillard suffisant à un endroit approprié afin que le Syndicat puisse informer toutes les employées de l'unité de négociation des activités du Syndicat. Il est convenu qu'un avis ne peut être affiché au babillard sans l'approbation préalable écrite du ou de la gestionnaire de la maison de soins infirmiers ou sans qu'il ou elle ait apposé ses initiales sur l'approbation.

21.12 Les jours de paie sont maintenus selon la pratique actuelle. En cas de cessation d'emploi, l'employée obtient sa dernière paie et son indemnité de congé annuel lors du prochain jour de paie habituel.

<u>ARTICLE 22 – RÉMUNÉRATION</u>

22.01 Les taux de salaire sont ceux stipulés dans l'annexe ou les annexes faisant partie de la présente convention.

22.02 <u>Rétroactivité</u>

Sauf disposition expresse à l'effet contraire, toutes les conditions générales entrent en vigueur à la date de la réception d'un avis de ratification ou de décision arbitrale donné par écrit. Les dispositions qui sont expressément désignées comme étant rétroactives s'appliquent à toutes les employées de l'unité de négociation à compter de la date indiquée.

Les paiements rétroactifs sont effectués dans les quatre périodes de paie complètes (environ 8 semaines) suivant la date de la ratification ou de la décision arbitrale. La rétroactivité se calcule sur la base du nombre d'heures payées. Le salaire rétroactif est payé par chèque distinct si le système de paie existant le permet. Si le système de paie existant ne permet pas l'émission d'un chèque distinct, la Maison peut verser le salaire rétroactif avec le salaire normal. Dans ce cas, la Maison s'engage à ne pas modifier le taux d'imposition du salaire rétroactif, à moins que celui-ci ne fasse passer l'employée à une autre tranche d'imposition annuelle.

La Maison communique avec les anciennes employées à leur dernière adresse connue d'après les registres de la Maison, avec copie conforme à l'unité de négociation, dans les 30 jours suivant la date de la ratification ou de la décision arbitrale, afin de les informer qu'elles ont droit à un salaire rétroactif.

Ces employées ont soixante (60) jours à compter de la date de l'avis pour réclamer ce salaire; à défaut pour une employée de réclamer son salaire au cours de la période de soixante (60) jours, elle est réputée y avoir renoncé.

22.03 Reconnaissance de l'expérience antérieure

a) L'Employeur reconnaît l'expérience récente liée à l'emploi d'une I.A. sur la base d'une (1) augmentation annuelle par année de service, jusqu'à concurrence du sommet de l'échelle salariale. Le service à temps partiel est reconnu sur la base suivante : mille cinq cents (1 500) heures payées dans un emploi antérieur équivalent 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 d'essai à des fins d'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.

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

b) Outre ce qui est indiqué au point a) ci-dessus, si une infirmière auxiliaire autorisée a obtenu un certificat d'inscription d'infirmière autorisée et a accepté un poste d'infirmière autorisée, l'Employeur reconnaît son expérience récente liée à l'emploi en tant qu'infirmière auxiliaire autorisée sur la base d'une (1) augmentation annuelle par deux (2) années de service jusqu'à un maximum correspondant à la troisième année de l'échelle salariale. Le service à temps partiel est reconnu sur la base suivante : mille cinq cents (1 500) heures payées dans un emploi antérieur équivalent 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 d'essai 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.

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

REMARQUE : Cette disposition s'applique à toutes les employées en poste au 1er juillet 2009, étant entendu qu'elle n'a pas d'effet rétroactif.

22.04 Une augmentation annuelle est versée à chaque employée à temps plein à la date anniversaire de son embauche et à chaque employée à temps partiel après chaque tranche de mille cinq cents (1 500) heures payées.

22.05 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 œuvre 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 1 de la procédure de règlement des griefs dans les sept (7) jours civils suivant la réunion. Si le différend n'est pas résolu par la procédure de règlement des griefs, il peut être porté en arbitrage, étant entendu que le Conseil d'arbitrage se borne à établir un taux approprié en se fondant sur la relation qui existe entre les autres classifications de soins infirmiers à la Maison 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 conseil d'arbitrage, est rétroactive à la date de la création ou de la modification de la classification d'emploi en question.

22.06 <u>Prime pour supplément de responsabilité</u>

a) L'employée désignée par avis écrit pour remplacer la directrice des soins se voit verser dix dollars (10,00 $) par quart de travail où le remplacement s'applique, en plus de son taux horaire de base.

Lorsque l'horaire d'une Maison passe à des périodes d'affectation de 12 heures, ce taux sera ajusté à quinze dollars (15,00 $) par quart de travail (se reporter aux paragraphes 15.07, 15.09 et 15.12).

En vigueur le 25 octobre 2021, l'employée désignée par avis écrit pour remplacer la directrice des soins se voit verser quinze dollars (15,00 $) par quart de travail où le remplacement s'applique, en plus de son taux horaire de base.

Lorsque l'horaire d'une Maison passe à des périodes d'affectation de 12 heures, ce taux sera ajusté à vingt-deux dollars et cinquante cents (22,50 $) par quart de travail (se reporter aux paragraphes 15.07, 15.09 et 15.12).

b) Lorsqu'aucun superviseur n'est en service, l'Employeur désigne une employée, si des employées sont en service, pour prendre en charge les quarts de soir, de nuit ou de fin de semaine. Cette employée reçoit dix dollars (10,00 $) par quart de travail en plus de son taux horaire de base.

Lorsque l'horaire d'une Maison passe à des périodes d'affectation de 12 heures, ce taux sera ajusté à quinze dollars (15,00 $) par quart de travail (se reporter aux paragraphes 15.07, 15.09 et 15.12).

22.07 L'employée promue à une classification d'emploi supérieure au sein de l'unité de négociation passe à l'échelon salarial correspondant à la classification d'emploi supérieure, ce qui représente une augmentation de salaire. Elle conserve la même date d'entrée en service aux fins de la progression salariale.

22.08 Taux applicable aux titulaires d'un certificat d'inscription à la catégorie temporaire

Une employée détenant un certificat d'inscription à la catégorie temporaire et qui présente un certificat d'inscription à la catégorie générale en vigueur émis par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario reçoit le salaire d'une infirmière autorisée tel qu'il est prévu au présent article, rétroactivement à l'occurrence la plus récente entre la date à laquelle elle a passé l'examen de certification et la date de sa dernière embauche.

ARTICLE 23 – DURÉE

23.01 La présente convention est en vigueur jusqu'au **30 juin 2024** et reste en vigueur année après année par la suite, à moins qu'une des parties ne remette à l'autre un avis écrit de cessation ou stipulant le vœu de modifier la convention.

23.02 Tout avis requérant une modification ou stipulant qu'une des parties souhaite mettre fin à la présente convention ne peut être remis que dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention ou avant la date anniversaire de ladite date d'expiration.

FAIT CE 15 juin 2021.

POUR L'EMPLOYEUR :

« Kelly Boisclair »

« Amy Rezek »

POUR LE SYNDICAT :

« Patrick Mazambi »
Agente des relations de travail

« Lude Laurent-Elinor »

ANNEXE A ÉCHELLE SALARIALE

Infirmière autorisée

Échelon	1er juillet 2021	1er juillet 2022	1er juillet 2023
Début	**31,13 $**	**31,67 $**	**32,22 $**
1 an	**32,47 $**	**33,04 $**	**33,61 $**
2 ans	**33,53 $**	**34,11 $**	**34,71 $**
3 ans	**35,32 $**	**35,94 $**	**36,56 $**
4 ans	**36,74 $**	**37,38 $**	**38,04 $**
5 ans	**38,50 $**	**39,18 $**	**39,86 $**
6 ans	**40,19 $**	**40,89 $**	**41,61 $**
7 ans	**43,61 $**	**44,37 $**	**45,15 $**
8 ans	**47,12 $**	**47,95 $**	**48,78 $**

Pourcentage compensatoire

Une prime compensatoire de huit et demi pour cent (8,5 %) est accordée au lieu des avantages sociaux aux termes des articles 12 (sauf le paragraphe 12.04), 14 et 17.

ANNEXE B – PRÉSIDENTES DU COMITÉ D'ÉVALUATION INDÉPENDANT

Remarque : Les parties conviennent de se réunir pour discuter des présidentes du Comité d'évaluation indépendant. Les parties conviennent de réviser et de mettre à jour la liste pour s'assurer que le nombre adéquat de présidentes est disponible. Si les parties ne peuvent s'entendre sur la liste révisée, l'arbitre Stout demeure saisi pour la résolution du conflit.

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente
Nouvelles accréditations

Si un Employeur participant fait l'objet d'une nouvelle accréditation par l'AIIO à l'égard des infirmières autorisées qu'il emploie à l'une des Maisons dont il est propriétaire, les dispositions normatives non monétaires déjà prévues dans les ententes centrales avec l'AIIO et les infirmières autorisées s'appliquent automatiquement aux infirmières, cette disposition entrant en vigueur neuf (9) mois après que l'Employeur reçoit un avis de négocier, un protocole d'entente ou une décision rendu dans le cadre de l'arbitrage d'un différend de la part du Syndicat, selon celui réceptionné en premier.

Sont visées les dispositions suivantes :

Article 1
Paragraphe 2.03
Les paragraphes 2.05, 2.07 jusqu'à 2.12
Articles 3 jusqu'à 8
L'alinéa 9.01 d) seulement, et les paragraphes 9.03 jusqu'à 9.13, 9.15, 9.16 et 9.17
Article 10
Article 11 [sauf les alinéas 11.05 d) et h)]
Article 12 (jours fériés, longues fins de semaine) (12.07)
Paragraphe 14.03
Paragraphes 17.05 et 17.06
Paragraphes 19.02 et 19.03
Articles 20 et 21
Article 23 [sauf le paragraphe 23.01]

Lettre d'entente
Équipe centrale de négociation

La présente lettre s'applique uniquement dans les cas où l'Employeur participe aux négociations centrales.

Équipe centrale de négociation

Dans l'éventualité où les parties conviendraient de participer aux négociations centrales entre l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario et les maisons participantes, une employée affectée à l'équipe centrale de négociation se voit accorder le temps de repos nécessaire pour assister aux négociations et est rémunérée pour tous les quarts prévus à l'horaire qu'elle manque (y compris les quarts prévus immédiatement avant et après les négociations), jusqu'à l'étape de la médiation ou de l'arbitrage inclusivement. Les parties conviennent toutefois que ces journées ne sont pas comptées au titre des

journées de congé pour activités syndicales locales prévues à l'alinéa 11.02 a). L'employée donne à l'Employeur le meilleur préavis possible.

Lettre d'entente
Transferts d'une Maison à l'autre de la même chaîne

L'Employeur convient qu'une employée peut obtenir, à la discrétion de l'Employeur, une autorisation de transfert d'une Maison à une autre pour sa propre commodité et à ses propres frais, sous réserve des conditions suivantes :

a) L'employée qui souhaite être transférée doit aviser par écrit l'administrateur de la Maison à laquelle elle aimerait être transférée, avant de quitter son emploi à la Maison où elle travaille actuellement. Cet avis comprend les qualifications de l'employée, son poste actuel, ses préférences quant à l'horaire (si elle en a) et la date à laquelle elle peut commencer à travailler.

b) La candidate dont le transfert d'une Maison à une autre est autorisé à la discrétion de l'Employeur dans le cadre de la présente procédure de transfert conserve les années de service qu'elle a déjà cumulées aux fins de son positionnement sur l'échelle salariale, du nombre de semaines de vacances auxquelles elle a droit et de toute autre condition d'emploi relative à la rémunération, en fonction du poste auquel l'employée est transférée à son nouveau lieu de travail. Aux fins des transferts, promotions, mises à pied et réductions de personnel, toutefois, l'employée transférée ne peut se prévaloir que de son ancienneté dans la Maison.

c) Cette disposition s'applique uniquement aux Maisons qui relèvent du même Employeur.

Lettre d'entente
Projet pilote – Un employeur – Possibilités d'emploi dans deux Maisons

Lorsque les parties locales participent à ces ententes, l'entente inclut les principes suivants :

ATTENDU que les parties souhaitent assurer le maintien des normes les plus élevées possible en matière de soins et de services efficaces aux pensionnaires;

ET ATTENDU que les parties souhaitent fournir au personnel intéressé l'occasion d'avoir un horaire de travail stimulant et créer des postes à temps plein;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent d'accepter les possibilités d'emploi offertes par un Employeur dans deux maisons comme suit :

1. L'Employeur détermine avec l'AIIO les postes à pourvoir au sein des deux Maisons. L'AIIO s'assure que les deux unités de négociation acceptent que le ou les postes en question fassent partie du projet pilote. Chacune des deux unités de négociation est incluse dans l'élaboration du projet pilote. Si les unités de négociation ne s'entendent pas sur le projet pilote, celui-ci n'est pas réalisé.

2. L’Employeur s’assure que tous les postes ont été affichés et qu’ils sont à pourvoir au sein d’une Maison, conformément à la convention collective.

3. Une fois cette étape terminée, l’Employeur consulte l’AIIO.

4. La dotation en personnel dans chacune des deux Maisons est faite conformément à l’Article 9 de la convention collective. Toutefois, les emplois vacants sont affichés simultanément dans les deux Maisons, et toutes les personnes qui postulent sont traitées conformément à l’Article 9 de la convention collective de l’AIIO. Lorsque l’ancienneté constitue un facteur déterminant, la candidate ayant le plus d’ancienneté est sélectionnée, peu importe dans quelle Maison elle a accumulé son ancienneté, et elle est visée par les points 5 et 6 ci-dessous.

5. Tout différend découlant du processus d’affichage de postes mentionné au point 4 ci-dessus est uniquement soumis à la Maison désignée. La convention collective de la Maison désignée devient la convention collective applicable.

6. Les années de service et l’ancienneté sont reconnues à toutes les fins prévues dans les conventions collectives respectives et les principes suivants s’appliquent :

   a) À des fins d’ancienneté et d’années de service, les employées faisant l’objet d’un transfert sont traitées comme si elles avaient toujours été employées par l’Employeur désigné.

   b) Une employée transférée d’une Maison à une autre conserve toutes les années de service et l’ancienneté cumulées au moment du transfert à l’Employeur désigné.

   c) Les employées qui travaillent simultanément chez les deux Employeurs avant que le poste ne soit affiché reçoivent seulement des crédits pour l’ancienneté accumulée auprès de l’un des deux Employeurs. Les crédits leur sont attribués en fonction de la plus longue période d’ancienneté des deux.

7. Les conditions d’emploi suivantes sont appliquées comme suit :

   a) <u>Salaires</u>

      Une employée faisant l’objet d’un transfert est payée selon la convention collective de l’Employeur désigné.

   b) <u>Avantages garantis</u>

      Une employée faisant l’objet d’un transfert est visée par les régimes d’avantages sociaux de l’Employeur désigné. Il n’y a aucune interruption de couverture ni période d’attente avant de pouvoir bénéficier des avantages sociaux, tant et aussi longtemps que la période d’attente a déjà été observée, sous réserve des exigences de l’assureur.

c) Droit aux vacances

i) Une employée faisant l'objet d'un transfert accumule des vacances selon la convention collective de l'Employeur désigné.

ii) Les vacances préautorisées des employées faisant l'objet d'un transfert sont respectées.

iii) L'employée faisant l'objet d'un transfert à l'Employeur désigné conserve, le cas échéant, son droit aux vacances inutilisées.

iv) Le calendrier des vacances se conforme à la convention collective applicable et à la pratique de l'Employeur désigné.

d) Régime de protection du revenu en cas d'invalidité

i) Le régime de protection du revenu en cas d'invalidité de l'Employeur désigné se conforme à la convention collective.

ii) Il n'y a aucune interruption de couverture ni période d'attente avant de pouvoir bénéficier du régime de protection du revenu en cas d'invalidité, tant et aussi longtemps que la période d'attente a déjà été observée.

iii) Avis d'absence pour maladie – L'employée qui s'absente pour maladie ou qui retourne au travail après une telle absence avise l'Employeur désigné conformément au paragraphe 14.05 aux fins de paiement. L'employée qui s'absente de son quart de travail en avise la Maison appropriée, conformément au paragraphe 14.05.

e) Retraite

Le régime de retraite de l'Employeur désigné est le régime applicable.

f) Orientation et formation

Une employée faisant l'objet d'un transfert bénéficie d'une orientation distincte dans chacune de ses nouvelles Maisons conformément à l'article 20 de la convention collective de l'Employeur désigné.

g) Horaire

i) L'Employeur désigné fournit à l'employée l'horaire de ses quarts de travail conformément à la convention collective des deux maisons. Dans le même ordre d'idées, l'employée soumet toutes les demandes de congés, y compris de vacances, à l'Employeur désigné, conformément à la convention collective.

ii) Les horaires affichés comprendront l'identification des Maisons. Chaque quart prévu à l'horaire d'une employée est exécuté dans une seule Maison.

iii) Les heures supplémentaires et autres primes sont payées conformément à la convention collective de l'Employeur désigné.

iv) Les fins de semaine de congé, les journées de travail consécutives et toutes les autres dispositions concernant les horaires sont conformes à la convention collective de l'Employeur désigné.

h) Politiques et procédures

i) L'employée travaillant dans les deux établissements est visée par les politiques et procédures de l'Employeur désigné.

ii) Seul l'Employeur désigné a l'autorité exclusive sur l'employée au chapitre de la discipline, des rapports à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario et des enquêtes sur les plaintes de la part de membres de la famille/pensionnaires.

iii) L'Employeur désigné s'assure que l'employée est visée par la CSPAAT en tout temps, peu importe le lieu de travail, pendant son emploi dans l'une ou l'autre des maisons.

iv) L'Employeur désigné s'assure que l'employée est visée par une assurance responsabilité en tout temps, peu importe le lieu de travail, pendant son emploi dans l'une ou l'autre des maisons.

v) L'employeur désigné a l'autorité exclusive sur le dossier personnel et le fichier médical de l'employée. Ces dossiers sont conservés sur les lieux de l'Employeur désigné.

i) Affichage de postes

L'employée peut postuler un emploi affiché dans l'une ou l'autre des maisons en fonction de son ancienneté chez l'Employeur désigné. Le poste est doté conformément à l'Article 9 de la convention collective. Lorsque l'ancienneté est le facteur déterminant, la candidate ayant le plus d'ancienneté est sélectionnée, peu importe dans quelle Maison elle a accumulé son ancienneté.

8. L'unité de négociation de l'AIIO chez l'Employeur désigné est l'agent de négociation d'une employée visée par la présente convention collective. Par conséquent, la convention collective de l'Employeur désigné s'applique également.

9. Les parties conviennent que la présente entente ne constitue pas une violation de la convention collective de l'AIIO dans l'une ou l'autre des Maisons.

10. L'Employeur peut interrompre ce projet pilote en remettant un avis de quatre-vingt-dix (90) jours civils au Syndicat. À la réception d'un tel avis, une rencontre a lieu entre les parties dans les quinze (15) jours pour discuter de l'interruption. Il est entendu et convenu qu'une telle interruption ne se fait pas sans motif valable. La procédure de mise à pied prévue à la convention collective s'applique à l'employée concernée.

11. L'AIIO et l'Employeur évalueront la pertinence de poursuivre ce projet pilote à la fin de l'année. Le projet pilote peut être renouvelé annuellement pour une période d'un an ou interrompu conformément au point 10 ci-dessus.

12. La présente entente est sous toutes réserves et sans établir de précédent.

Lettre d'entente
Postes surnuméraires

La Maison peut créer des postes surnuméraires en vue de les offrir à des infirmières nouvellement diplômées. Lorsque de tels postes sont créés, les modalités suivantes s'appliquent :

1. L'Employeur peut embaucher des infirmières surnuméraires à temps plein, selon le financement maximal disponible en vertu des directives du Ministère. La durée de tels postes est définie par les règles et règlements de la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers.

2. Les infirmières nouvellement diplômées sont visées par les règles et règlements de la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers, étant actuellement définies comme les infirmières ayant terminé avec succès un programme de soins infirmiers durant la dernière année.

3. Les postes surnuméraires sont définis comme les postes offerts aux infirmières nouvellement diplômées dont le nombre dépasse le complément d'effectif minimal. De plus, les infirmières surnuméraires ne sont pas utilisées pour pourvoir ou remplacer des postes vacants permanents et temporaires.

4. Aucune nomination à un poste surnuméraire n'est faite sans discussion préalable avec le Syndicat quant au poste où sont affectées les infirmières surnuméraires, aux attentes à leur égard et aux dispositions de mentorat qui s'appliquent. Les parties conviennent de discuter de cette question le plus rapidement possible après la demande de rencontre initiale de l'Employeur.

5. Toutes les infirmières embauchées en vertu de l'initiative visant les nouvelles infirmières diplômées sont à temps plein et visées par l'ensemble des modalités de la convention collective. Ces postes ne sont pas assujettis à l'affichage ni aux processus de demande de transfert décrits au paragraphe 9.06.

6. Ces infirmières surnuméraires peuvent postuler et demander un transfert à des emplois après la période initiale de douze (12) semaines de la façon décrite dans les directives de la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers.

7. Lorsque des infirmières surnuméraires obtiennent un poste (conformément au point 6 ci-dessus), il peut arriver que le financement alloué par le Ministère au programme de Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers n'ait pas été complètement utilisé. L'Employeur et le Syndicat se rencontrent alors pour décider de la répartition des fonds réinvestis dans le cadre de cette initiative.

8. Nonobstant le point 5 ci-dessus, en cas d'une mise à pied, les parties peuvent demander à ce que l'infirmière surnuméraire soit mise à pied en premier.

9. Nonobstant le point 5 ci-dessus, si l'infirmière n'a pas réussi à obtenir un poste permanent avant la fin de son affectation à titre de surnuméraire, elle fait l'objet d'un reclassement à un poste occasionnel à temps partiel, et ce reclassement n'est pas considéré comme une mise à pied.

10. Toute question liée aux initiatives concernant les infirmières nouvellement diplômées peut être soulevée dans le cadre des rencontres du comité patronal-syndical.

11. Il incombe à la Maison de démontrer que ces postes sont surnuméraires.

12. Le Syndicat reçoit les renseignements écrits qu'il peut raisonnablement exiger afin de permettre à l'Employeur d'obtenir le financement pour un poste surnuméraire.

13. Lorsqu'il existe un différend ou un problème relatif au respect des délais, chacune des parties peut attirer l'attention des porte-parole des équipes centrales de négociation sur la question.

Lettre d'entente
Postes surnuméraires – initiative orientation de carrière pour les infirmières et <u>infirmiers formés à l'étranger</u>

La Maison peut créer des postes surnuméraires pouvant être offerts à des infirmières formées à l'étranger (IFE). Lorsque de tels postes sont créés, les modalités suivantes s'appliquent :

1. N'est créé que le nombre de postes couverts par le financement gouvernemental pour ces postes surnuméraires.

   Les infirmières de l'initiative Orientation de carrière pour les infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IFE) sont définies comme des infirmières qui s'inscrivent pour la première fois (jamais auparavant) à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO) et dont le lieu de la formation en sciences infirmières initiale est à l'étranger. Les infirmières de l'initiative Orientation de carrière doivent être reconnues comme telles, de mai 2014 à la conclusion de la période durant laquelle le ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario poursuit la mise en œuvre de l'initiative Orientation de carrière pour les infirmières et infirmiers formés à l'étranger. Les infirmières de l'initiative Orientation de carrière pour les infirmières et infirmiers formés à l'étranger doivent être embauchées dans des

postes surnuméraires dans les six (6) mois qui suivent leur inscription initiale auprès de l'OIIO.

2. Les postes sont créés au sein des unités ou services convenus par les parties. Son approbation ne peut être refusée sans motif raisonnable.

3. Aucune nomination à un poste surnuméraire n'est faite sans discussion préalable avec le Syndicat quant au poste où sont affectées les infirmières surnuméraires, aux attentes à leur égard et aux dispositions de mentorat qui s'appliquent. Les parties conviennent de discuter de cette question le plus rapidement possible après la demande de rencontre initiale de l'Employeur.

4. Ces postes ne sont pas assujettis à l'affichage ni aux processus de demande de transfert décrits au paragraphe 9.06.

5. Ces infirmières doivent être à temps plein et couvertes par les dispositions relatives au travail à temps plein de la convention collective.

6. La durée des postes surnuméraires doit égaler la période de financement ou une autre période convenue par les parties, à la condition que ladite période soit d'au moins douze (12) semaines.

7. Au terme de leur période d'essai, ces infirmières peuvent poser leur candidature aux postes affichés.

8. Si l'infirmière n'a pas réussi à obtenir un poste permanent avant la fin de son affectation à titre de surnuméraire, elle fait l'objet d'un reclassement à un poste occasionnel à temps partiel; ce reclassement n'est pas considéré comme une mise à pied et l'infirmière n'est pas réaffectée.

9. Il incombe à la Maison de démontrer que ces postes sont surnuméraires.

10. Le Syndicat reçoit les renseignements écrits qu'il peut raisonnablement exiger afin de permettre à l'Employeur d'obtenir le financement pour un poste surnuméraire.

11. Dans l'éventualité d'une mise à pied dans le secteur d'affectation de l'infirmière surnuméraire, la Maison ou le Syndicat peut exiger que cette infirmière surnuméraire soit mise à pied en premier.

Lettre d'entente
Système de règlement des griefs par une commissaire

La présente a pour but de confirmer la discussion des parties durant une négociation collective de sorte qu'elles soient engagées à encourager la discussion et la résolution rapides des questions de relations de travail à l'échelle locale et à tenter de résoudre les griefs en temps opportun et de manière rentable.

À cette fin, la présente a pour but de confirmer que, conformément à l'Article 8, les parties conviennent que l'Employeur et le Syndicat des Maisons individuelles peuvent convenir

d’utiliser le processus suivant afin de résoudre un grief particulier par le recours à une procédure conjointe de médiation-arbitrage :

1. L’Employeur et le Syndicat peuvent convenir mutuellement par écrit d’invoquer le processus de règlement des griefs par une commissaire indiqué dans la présente, plutôt que de procéder à l’arbitrage tel que l’indique le paragraphe 8.12 de la présente convention collective pour le grief d’un individu, d’un groupe, ou d’une politique ou d’un Syndicat.

2. La Commissaire au règlement des griefs possède les mêmes pouvoirs et est assujettie aux mêmes limitations que le Conseil d’arbitrage ci-après, à l’exception de ce qui est explicitement prévu dans les présentes.

3. La Commissaire au règlement des griefs fait l’objet d’un consentement mutuel de la part de l’Employeur et du Syndicat.

4. L’Employeur et le Syndicat conviennent de faire de leur mieux pour que les dates des séances de médiation-arbitrage par la commissaire soient fixées de façon à ce que ce processus s’amorce beaucoup plus rapidement que le processus d’arbitrage normal. À cette fin, les parties conviennent de se réunir à l’échelle centrale pour discuter de la possibilité d’établir une liste centrale de commissaires au règlement des griefs et des dates prédéterminées pouvant être mutuellement partagées tout au long de l’année.

5. Le lieu d’une telle audience est convenu par les parties locales.

6. Les parties fournissent à la Commissaire au règlement des griefs un exposé conjoint et non conjoint des faits. En outre, elles doivent fournir à la Commissaire au règlement des griefs, et mutuellement, un bref exposé des représentations sur lesquelles elles entendent se fonder, pourvu que cet exposé soit acheminé par messagerie électronique au plus tard dix (10) jours avant le début des audiences de la Commissaire au règlement des griefs. Cette information doit inclure le grief et la réponse de l’Employeur.

7. L’audience a pour but de clarifier des questions ou des faits contestés. Durant l’audience, les parties peuvent ajouter aux représentations ou joindre des preuves que peut permettre ou exiger la Commissaire au règlement des griefs, mais celle-ci n’est nullement tenue de se conformer aux règles de preuve.

8. Les parties reconnaissent qu’il s’agit d’une forme accélérée d’un processus de médiation-arbitrage dans le cadre duquel la Commissaire au règlement des griefs décide de l’issue du grief, en se basant sur les preuves et sur les représentations fournies par les parties durant la séance de médiation-arbitrage. Les parties conviennent qu’aucun témoin n’est interpellé pendant tout ce processus, à l’exception de ce qui est requis par la Commissaire au règlement des griefs. La Commissaire au règlement des griefs doit rendre aux deux parties sa décision par écrit, sans énoncer de motifs, dans les dix (10) jours civils suivant la conclusion de l’audience.

9. S’il devient manifeste, à tout moment du processus, que des circonstances exceptionnelles font que le grief est trop complexe pour être soumis au processus de règlement des griefs par une commissaire, les parties peuvent convenir mutuellement de revenir à l’arbitrage traditionnel en vertu de l’Article 8 de la présente convention collective.

10. La décision de la Commissaire au règlement des griefs n’est applicable qu’au cas en question, et ne constitue pas de précédent ni ne doit servir de précédent à l’une des parties pour les cas futurs.

11. Nonobstant toute autre disposition des présentes, la décision de la Commissaire au règlement des griefs doit être conforme au paragraphe 8.16.

12. Le Syndicat et l’Employeur sont individuellement responsables de la moitié (½) des dépenses (incluant tout lieu hors site pour l’audience) et des frais payables à la Commissaire au règlement des griefs.

13. Les parties conviennent que la Commissaire au règlement des griefs peut agir en qualité de médiatrice ou d’arbitre pour plus d’un grief dans une même journée.

Les parties conviennent que rien dans la présente lettre n’empêche les parties d’une maison de soins infirmiers de convenir mutuellement de recourir à la médiation pour tout autre grief en vertu du paragraphe 8.19.

Lettre d’entente
Comité central sur la violence en milieu de travail

Les parties centrales conviennent de créer un Comité central afin de passer en revue et de formuler des recommandations fondées sur les pratiques exemplaires liées à la violence en milieu de travail. Le Comité tiendra compte des récents rapports provinciaux relatifs aux problèmes liés à la violence en milieu de travail. Les recommandations fondées sur les pratiques exemplaires sont transmises aux comités mixtes de santé et sécurité de chaque Maison afin que leur mise en œuvre fasse l’objet d’une recommandation. Les recommandations fondées sur les pratiques exemplaires comprennent notamment, mais sans s’y limiter :

Réviser/modifier : les processus, les procédures, les mesures et le suivi concernant les points suivants :

a. évaluation des risques;

b. contrôles des risques;

c. enquêtes sur la violence en milieu de travail;

d. protection des employées;

e. formation et éducation;

f. identification des pensionnaires ayant des antécédents de comportements réactifs;

g. procédures de signalement.

Lettre d'entente
Activités de sensibilisation menées conjointement

Les parties centrales conviennent de créer un Comité central chargé d'élaborer des stratégies de sensibilisation auprès du gouvernement concernant l'accroissement et l'établissement de ressources adéquates, notamment des infirmières autorisées, afin de répondre aux besoins de soins des pensionnaires aux comportements agressifs ou violents dans les foyers de soins de longue durée. Le comité tient sa première réunion au cours du dernier trimestre de 2014, et se réunit au moins une fois par trimestre par la suite.

Les stratégies peuvent comprendre ce qui suit :

1. Maximiser l'utilisation du financement existant des soins aux pensionnaires ayant des comportements réactifs afin de permettre au personnel, dont les infirmières autorisées, d'évaluer, d'élaborer et de mettre en œuvre des plans de soins et de prendre en charge les situations de violence potentielles.

2. Étudier les possibilités d'élargissement du Projet ontarien de soutien en cas de troubles du comportement (OSTC) (c.-à-d. par l'examen, l'évaluation et l'adoption des pratiques exemplaires de ce programme de manière uniforme dans l'ensemble des RLISS, en mettant l'accent sur le renforcement de l'éducation et l'augmentation du nombre d'heures de soins directs aux pensionnaires, ce qui inclut les infirmières autorisées, dans les Maisons).

3. Combler les lacunes quant à la méthodologie de l'indice de l'effectif et les allocations de ressources sous-jacentes liées aux regroupements/facteurs de pondération des groupes d'utilisation des ressources (RUG) pour les pensionnaires ayant des comportements réactifs ou agressifs.

Lettre d'entente
Responsabilité professionnelle

Pour le terme de cette convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

Les parties reconnaissent et conviennent que les problèmes de la responsabilité professionnelle sont résolus le plus efficacement et le plus rapidement entre elles en milieu de travail. Les parties s'engagent à épuiser tous les efforts possibles, pouvant inclure des services de médiation indépendants, avant que soit tenue l'audience d'une employée devant le comité d'évaluation indépendant.

Les parties conviennent que les soins aux résidents sont améliorés lorsque les problèmes liés à la pratique professionnelle et la charge de travail sont résolus promptement et

efficacement. Les parties reconnaissent que dans la plupart des cas elles pourront trouver une solution à ces problèmes. Dans l'éventualité exceptionnelle où les problèmes ne peuvent être résolus, les deux parties peuvent procéder à une audience du comité d'évaluation indépendant comme elles y ont droit conformément au paragraphe 19.01 de la convention collective.

Lettre d'entente
Maisons participant au projet pilote/Lettre d'entente sur certaines des pratiques novatrices suivantes

Lorsque les parties locales participent à ces ententes, l'entente peut inclure un ou plusieurs des principes suivants :

a. Modifier la durée actuelle de l'horaire affiché à 12 semaines ou plus.

b. Réserver les congés chaque trimestre pour faciliter l'occupation des postes vacants (congés, heures compensatoires, vacances).

c. Mélanger les quarts de 12 heures et de 8 heures au sein d'un horaire (paragraphe 15.07)

d. Réserver les vacances et les heures compensatoires (congés payés et heures supplémentaires) demandées* (jours fériés payés et heures supplémentaires)

e. À titre d'essai, diversifier les quarts au sein de l'effectif actuel d'infirmières praticiennes à temps plein à des fins de complémentarité – créer des postes à temps plein à durée déterminée (temporaires) afin d'encourager l'utilisation des employées à plein temps (la durée de ces essais ne doit pas dépasser 6 mois).

f. Envisager de mettre à l'essai plusieurs périodes de sélection des vacances par an.

*Les employées soumettent une demande pour l'ensemble des vacances visées par une période, conformément à la convention collective, sauf pour les congés d'une ou deux semaines

APPENDICE A - CERTIFICAT DE L'EMPLOYÉE CONFIRMANT SON ABSENCE EN RAISON D'UNE MALADIE OU D'UNE BLESSURE PERSONNELLE

DATE : _____

NOM : _____

ÉTABLISSEMENT : _____

DATE(S) DE L'ABSENCE : _____

Par la présente, j'affirme solennellement qu'une maladie ou blessure personnelle m'a empêchée de me présenter au travail à la date ou aux dates indiquées ci-dessus.

Je comprends que je serai rémunérée pour la durée de mon absence uniquement à 70% de mon taux horaire normal.

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉE : _____

PAIEMENT APPROUVÉ : _____
SIGNATURE DE LA SUPERVISEURE

DATE DE L'APPROBATION : _____

APPENDICE B - CERTIFICAT MÉDICAL D'INAPTITUDE/D'APTITUDE AU TRAVAIL APRÈS UNE MALADIE OU UNE BLESSURE PERSONNELLE

MÉDECIN/INFIRMIÈRE PRATICIENNE/SAGE-FEMME*
*(dans le cas d'une employée enceinte)

RENSEIGNEMENTS :

NOM : _____

ADRESSE : _____

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE : _____

Je soussigné(e), _____ confirme que _____
(nom médecin/infirmière praticienne/sage-femme) (nom de l'employée, en lettres moulées)

a bénéficié de mes soins le _____ et n'est, ou n'était pas, en mesure de travailler
(date)

en raison de _____
(indiquer seulement la nature de la maladie ou de la blessure)

PRONOSTIC :

_____

Ne retourne pas au travail : _____

Retourne au travail le : _____
(date)

RETOUR AU TRAVAIL

_____ peut retourner au travail le _____ pour exercer ses fonctions normales
(nom de l'employée) (date)

Sans restrictions ____ OU avec la ou les restrictions suivantes et pour la période indiquée ci-dessous (le cas échéant) :

_____

_____

Signature médecin/infirmière praticienne/sage-femme : _____

Date : _____