

ENTENTE COMBINÉE APPLICABLE AU PERSONNEL À TEMPS PLEIN ET À TEMPS
PARTIEL

Entre :

SOINS CONTINUS BRUYÈRE CONTINUING CARE
(Pour le compte de l'Hôpital Saint-Vincent, l'Hôpital Élisabeth Bruyère et la
Résidence Élisabeth Bruyère)
(Ci-après appelé "l'Hôpital")

Et :

**L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO,
SECTION LOCALE 084
(Ci-après appelé l'Association)**

Date d'expiration : le 31 mars 2025

Contents

ENTENTE COMBINÉE APPLICABLE AU PERSONNEL À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL.....	1
SOINS CONTINUS BRUYÈRE CONTINUING CARE.....	1
ANNEXE 4.....	7
ANNEXE 4.....	9
ARTICLE A – RECONNAISSANCE	11
ARTICLE B – DROITS DE GÉRANCE	11
ARTICLE C – REPRÉSENTATION DE L’ASSOCIATION.....	12
ARTICLE D – CONGÉ AUTORISÉ – AFFAIRES AFFÉRENTES À L’ASSOCIATION (LOCAL).....	13
ARTICLE E – HEURES DE TRAVAIL – ÉTABLISSEMENT DE L’HORAIRE	13
ARTICLE F – CONGÉS PAYÉS.....	25
ARTICLE G - CONGÉS ANNUELS	26
ARTICLE H - GÉNÉRALITÉS.....	28
ARTICLE I – TRAVAIL MODIFIÉ	29
ARTICLE J - VIOLENCE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL	30
LETTRE D’ENTENTE	32
Objet : Quart de travail prolongé.....	32
LETTRE D’ENTENTE	32
Objet : Partage de poste	32
LETTRE D’ENTENTE	35
Objet : Congé de la coordonnatrice locale.....	35
LETTRE D’ENTENTE	35
Objet : Avantages sociaux des retraités – Processus de remboursement.....	35
LETTRE D’ENTENTE	35
Objet : Article 13.04 Horaire de fin de semaine.....	35
LETTRE D’ENTENTE	36
Objet : Décentralisation du personnel infirmier occasionnel	36
LETTRE D’ENTENTE	37
Objet : Principes s’appliquant aux horaires pour les rotations 2 jours/2 nuits	37
LETTRE D’ENTENTE	38
Objet : Article G — Congés annuels.....	38
LETTRE D’ENTENTE	39
Objet : Affichage des postes d’infirmière autorisée en prévention et contrôle des infections et de professionnelle de la prévention et du contrôle des infections.....	39

Chef d'équipe

	01-Apr-22	01-Apr-23	01-Apr-24
Initial	\$36.62	\$41.93	\$43.19
1 an	\$36.90	\$42.88	\$44.17
2 ans	\$37.53	\$43.86	\$45.18
3 ans	\$39.46	\$45.65	\$47.02
4 ans	\$41.39	\$47.52	\$48.95
5 ans	\$43.76	\$49.70	\$51.19
6 ans	\$46.06	\$51.98	\$53.54
7 ans	\$48.42	\$54.38	\$56.01
8 ans	\$52.78	\$58.37	\$60.12

Infirmière autorisée

	01-Apr-22	01-Apr-23	01-Apr-24
Initial	\$35.52	\$37.93	\$39.07
1 an	\$35.69	\$38.88	\$40.05
2 ans	\$36.28	\$39.86	\$41.06
3 ans	\$38.07	\$41.65	\$42.90
4 ans	\$39.87	\$43.52	\$44.83
5 ans	\$42.12	\$45.70	\$47.07
6 ans	\$44.39	\$47.98	\$49.42
7 ans	\$46.65	\$50.38	\$51.89
8 ans	\$50.85	\$54.37	\$56.00

Infirmière en santé de travail

	01-Apr-22	01-Apr-23	01-Apr-24
Initial	\$36.99	\$39.50	\$40.69
1 an	\$37.15	\$40.47	\$41.69
2 ans	\$37.71	\$41.43	\$42.68
3 ans	\$39.54	\$43.26	\$44.56
4 ans	\$41.39	\$45.18	\$46.54
5 ans	\$43.70	\$47.41	\$48.83
6 ans	\$45.96	\$49.68	\$51.17
7 ans	\$48.31	\$52.17	\$53.73
8 ans	\$52.64	\$56.28	\$57.97

Infirmière autorisée, prévention de l'infection

	01-Apr-22	01-Apr-23	01-Apr-24
Initial	\$36.21	\$38.67	\$39.83
1 an	\$36.42	\$39.68	\$40.87
2 ans	\$36.97	\$40.62	\$41.84
3 ans	\$38.79	\$42.44	\$43.71
4 ans	\$40.62	\$44.34	\$45.67
5 ans	\$42.93	\$46.58	\$47.98
6 ans	\$45.15	\$48.80	\$50.26
7 ans	\$47.47	\$51.27	\$52.81
8 ans	\$51.74	\$55.32	\$56.98

Infirmière praticienne

	01-Apr-22	01-Apr-23	01-Apr-24
Initial	\$53.45	\$57.08	\$58.80
1 an	\$54.68	\$59.57	\$61.36
2 ans	\$56.02	\$61.55	\$63.40
3 ans	\$57.36	\$62.75	\$64.63
4 ans	\$58.79	\$64.17	\$66.10
5 ans	\$60.23	\$65.35	\$67.31
6 ans	\$61.72	\$66.71	\$68.71
7 ans	\$63.25	\$68.31	\$70.36
8 ans	\$65.40	\$69.93	\$72.03

Infirmière clinicienne spécialisée

	01-Apr-22	01-Apr-23	01-Apr-24
Initial	\$39.19	\$41.85	\$43.11
1 an	\$39.46	\$42.99	\$44.28
2 ans	\$39.92	\$43.86	\$45.18
3 ans	\$41.73	\$45.65	\$47.02
4 ans	\$43.72	\$47.72	\$49.16
5 ans	\$46.09	\$50.01	\$51.51
6 ans	\$48.45	\$52.37	\$53.94
7 ans	\$50.80	\$54.86	\$56.50
8 ans	\$55.06	\$58.87	\$60.63

Infirmière soutien à la pratique

	01-Apr-22	01-Apr-23	01-Apr-24
Initial	\$35.87	\$38.30	\$39.45
1 an	\$36.03	\$39.25	\$40.43
2 ans	\$36.62	\$40.23	\$41.44
3 ans	\$38.41	\$42.02	\$43.28
4 ans	\$40.21	\$43.89	\$45.21
5 ans	\$42.46	\$46.07	\$47.45
6 ans	\$44.73	\$48.35	\$49.80
7 ans	\$47.00	\$50.76	\$52.28
8 ans	\$51.19	\$54.73	\$56.37

ANNEXE 4

EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL DE L'HÔPITAL SAINT-VINCENT

AVANTAGES SOCIAUX SUPÉRIEURS ACCORDÉS À LA SUITE DE LA DÉCISION
ARBITRALE CENTRALE DU 23 OCTOBRE 1981

Numéro de la clause
Convention centrale
Temps partiel
existante

Clause applicable figurant dans la convention collective

- 15 22.01 (a) ii) Les infirmières à temps partiel doivent travailler 12 des
28 jours qui précèdent un congé férié reconnu pour
avoir droit à l'indemnité de congé relative aux congés
fériés susmentionnés.
- 17.05 Vaccination
- 18.02 Une infirmière peut recevoir des vaccins sur demande, aux frais de
l'hôpital.
- 18.03 Une infirmière qui contracte une maladie infectieuse dans le cadre
de ses activités professionnelles doit recevoir le traitement complet
ainsi que la médication s'y rapportant aux frais de l'hôpital si elle ne
reçoit pas d'indemnisation par la Loi sur les accidents du travail et
les maladies professionnelles.
- 18.09 24.05 1. Des primes à l'éducation sont versées deux fois par année,
soit avant le 30 mai et le 30 novembre, à toutes les infirmières
autorisées qui sont à l'emploi de l'Hôpital, aux conditions
suivantes :
- (a) Le cours suivi par l'infirmière doit figurer dans la liste
de cours reconnus par l'Hôpital SCO;
 - (b) Une copie du diplôme ou du certificat doit être
présentée au supérieur immédiat de l'infirmière et
portée au dossier de l'employée;
 - (c) Conformément aux éléments susmentionnés, une
infirmière détenant plus d'un certificat ou diplôme a
droit seulement à la prime de rang supérieur;
 - (d) Le droit à la prime est en vigueur dès le début de la

période de paie suivant la présentation du diplôme ou du certificat au supérieur immédiat.

2. (a) À compter du 1er octobre 2001, les primes suivantes seront applicables;

Cours en administration des soins infirmiers	0,10 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées
--	---

Certificat ou diplôme en sciences infirmières avancées	0,20 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées
--	---

Baccalauréat en sciences infirmières ou dans un domaine connexe	0,55 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées
---	---

Maîtrise en sciences infirmières ou dans un domaine connexe	0,70 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées
---	---

- (b) À compter de la date où le baccalauréat deviendra une exigence obligatoire de l'Ordre des infirmières et infirmiers, aucune prime ne sera accordée aux infirmières nouvellement embauchées ni aux infirmières qui obtiendront leur baccalauréat après cette date.

Les infirmières touchant la prime avant cette date verront leur salaire bloqué à compter de cette date et continueront à recevoir la prime jusqu'à ce qu'elles quittent leur emploi à l'Hôpital.

ANNEXE 4

EMPLOYÉES À TEMPS PLEIN DE L'HÔPITAL SAINT-VINCENT

AVANTAGES SOCIAUX SUPÉRIEURS ACCORDÉS À LA SUITE DE LA DÉCISION
ARBITRALE DU 23 OCTOBRE 1981

Numéro de la clause

Convention centrale

Temps plein Clause applicable figurant dans la convention collective existante

18.05 Vaccination

18.02 Une infirmière peut recevoir des vaccins sur demande, aux frais de l'hôpital.

18.03 Une infirmière qui contracte une maladie infectieuse dans le cadre de ses activités professionnelles doit recevoir le traitement complet ainsi que la médication s'y rapportant aux frais de l'hôpital si elle ne reçoit pas d'indemnisation par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

19.09 24.05

1. Les primes à l'éducation sont versées deux fois par année, soit avant le 30 mai et le 30 novembre, à toutes les infirmières autorisées qui sont à l'emploi de l'Hôpital, aux conditions suivantes :

(a) Le cours suivi par l'infirmière doit figurer dans la liste de cours reconnus par l'Hôpital SCO;

(b) Une copie du diplôme ou du certificat doit être présentée au supérieur immédiat de l'infirmière et portée au dossier de l'employée;

(c) Conformément aux éléments susmentionnés, une infirmière détenant plus d'un certificat ou diplôme a droit seulement à la prime attribuée au rang supérieur;

(d) Le droit à la prime est en vigueur dès le début de la période de paie suivant la présentation du diplôme ou du certificat au supérieur immédiat.

2. (a) À compter du 1^{er} octobre 2001, les primes suivantes seront applicables;

Cours en administration des soins infirmiers	0,10 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées
Certificat ou diplôme en sciences infirmières avancées	0,20 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées
Baccalauréat en sciences infirmières ou dans un domaine connexe	0,55 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées
Maîtrise en sciences infirmières ou dans un domaine connexe	0,70 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées

- (b) À compter de la date où un baccalauréat deviendra une exigence obligatoire de l'Ordre des infirmières et infirmiers, aucune prime ne sera accordée aux infirmières nouvellement embauchées ni aux infirmières qui obtiendront leur baccalauréat après cette date.

Les infirmières touchant la prime avant cette date verront leur salaire bloqué à compter de cette date et la prime leur sera toujours versée jusqu'à ce qu'elles quittent leur emploi à l'Hôpital.

ANNEXE 4**EMPLOYÉES À TEMPS PLEIN DU CENTRE DE SANTÉ ÉLISABETH BRUYÈRE**

CONDITIONS SUPÉRIEURES ACCORDÉES À LA SUITE DE LA DÉCISION
ARBITRALE DU 23 OCTOBRE 1981

Numéro de la clause
Convention centrale

Clause applicable figurant dans la convention collective existante
(relative aux employées à temps plein)

- 19.09 A.5 1. Les primes à l'éducation sont payables deux fois par année, soit avant le 30 mai et le 30 novembre, à toutes les infirmières autorisées qui sont à l'emploi de l'Hôpital, aux conditions suivantes :
- (a) Le cours suivi par l'infirmière doit figurer dans la liste de cours reconnus par l'Hôpital SCO;
 - (b) Une copie du diplôme ou du certificat doit être présentée au supérieur immédiat de l'infirmière et portée au dossier de l'employée;
 - (c) Conformément aux éléments susmentionnés, une infirmière détenant plus d'un certificat ou diplôme a droit seulement à la prime attribuée au rang supérieur;
 - (d) Le droit à la prime est en vigueur dès le début de la période de paie suivant la présentation du diplôme ou du certificat au supérieur immédiat.
2. (a) À compter du 1^{er} octobre 2001, les primes suivantes seront applicables;
- | | |
|---|---|
| Cours en administration des soins infirmiers | 0,10 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées |
| Certificat ou diplôme en sciences infirmières avancées | 0,20 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées |
| Baccalauréat en sciences infirmières ou dans un domaine connexe | 0,55 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées |

Maîtrise en sciences infirmières ou dans un domaine connexe	0,70 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées
---	---

- (b) À compter de la date où un baccalauréat deviendra une exigence obligatoire de l'Ordre des infirmières et infirmiers, aucune prime ne sera accordée aux infirmières nouvellement embauchées ni aux infirmières qui obtiendront un baccalauréat après cette date.

Les infirmières touchant la prime avant cette date verront leur salaire bloqué à compter de cette date et la prime leur sera toujours versée jusqu'à ce qu'elles quittent leur emploi à l'Hôpital.

ARTICLE A – RECONNAISSANCE

- A1 L'employeur reconnaît l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario comme agent négociateur pour toutes les infirmières autorisées et diplômées travaillant pour Soins continus Bruyère Continuing Care à Ottawa et dispensant des soins infirmiers et de l'enseignement, à l'exception des infirmières-chefs et de toute personne de rang supérieur à l'infirmière-chef.
- A2 (a) Les infirmières autorisées ou diplômées appartenant à la communauté des Sœurs de la charité ne peuvent devenir membres du syndicat.
- (b) Le poste d'infirmière autorisée en prévention de l'infection est inclus dans l'unité de négociation.

ARTICLE B – DROITS DE GÉRANCE

- B.1 L'Association reconnaît que la gestion de l'hôpital et la direction de la main d'œuvre sont déterminées exclusivement par l'employeur et demeurent exclusivement la prérogative de l'employeur, sauf disposition expresse contraire de la présente convention. Elle reconnaît notamment qu'il est du ressort exclusif de l'employeur :
- (a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- (b) d'embaucher, d'affecter à un poste, de mettre à la retraite, de congédier, d'orienter, de promouvoir, de rétrograder, de classer, de muter, de mettre à pied, de rappeler au travail, de suspendre ou d'imposer toute autre peine disciplinaire à une infirmière, pourvu que, aux termes de l'article 7.06, la plainte de l'infirmière qui a été congédiée ou visée par la peine disciplinaire sans motif valable, puisse faire l'objet d'un grief conformément aux dispositions prévues aux présentes;
- (c) de déterminer, pour favoriser l'efficacité de fonctionnement et le respect des normes de service les plus élevées, la cotation ou la classification des emplois, les heures de travail, l'attribution des tâches, les méthodes d'exécution du travail et le lieu de travail pour chaque service;
- (d) de déterminer le nombre d'employés nécessaires, les services à exécuter et les méthodes, procédures et matériel à utiliser à cette fin; sous réserve de la disponibilité du personnel que l'employeur accepte d'affecter afin de doter en personnel suffisant toutes les unités de l'Hôpital;

- (e) d'élaborer, d'appliquer et de modifier de temps à autre des règlements raisonnables que les infirmières devront respecter, à condition que de tels règlements ne soient pas incompatibles avec les dispositions de la présente Convention. L'employeur informe l'Association à l'avance de tout changement apporté aux règlements.

B.2 Il est convenu que l'exercice de tels droits ne doit pas être incompatible avec les dispositions explicites de la présente convention.

ARTICLE C – REPRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION

C.1 Le Comité Hôpital-Association doit être composé d'au plus quatre (4) représentants de l'Association et d'au plus quatre (4) représentants de l'Hôpital.

C.2 Le Comité de négociation doit être composé d'au plus quatre (4) représentants de l'Association.

C.3 Le Comité des griefs doit être composé d'au plus trois (3) représentants de l'Association.

C.4 Le Comité de développement professionnel doit être composé de deux (2) représentants de l'Association et de deux (2) représentants de l'Hôpital, dont l'un est la Chef des soins infirmiers ou une personne désignée, et l'autre est le président de l'unité de négociation ou une personne désignée.

C.5 Comité de santé et sécurité au travail

L'employeur reconnaît un(e) infirmier(e) de l'unité syndicale comme membre du Comité paritaire de santé et sécurité au travail pour chaque site hospitalier, soit l'Hôpital Saint Vincent et l'Hôpital Elizabeth Bruyère.

C.6 (a) L'orientation des nouvelles infirmières embauchées doit être effectuée auprès d'un représentant de l'Association pendant au plus quinze (15) minutes, et en présence de cinq (5) infirmières ou plus, pendant trente (30) minutes, au plus, conformément à l'Article 5.06.

(b) L'employeur donne un préavis de quinze (15) jours avant la tenue de la réunion. L'intervention du représentant de l'Association ne doit pas être prévue à l'ordre du jour pendant les périodes de repas et/ou de repos. Dans les cas où des infirmières doivent assister à des réunions d'orientation, l'Hôpital avise le président local ou la personne désignée dès que possible et ce, au plus tard le vendredi précédant ces réunions.

ARTICLE D – CONGÉ AUTORISÉ – AFFAIRES AFFÉRENTES À L'ASSOCIATION
(LOCAL)

D.1 La banque de congés autorisés comporte au maximum cent cinquante (150) jours par année et chaque congé autorisé est sous réserve d'un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables; il est convenu qu'un tel congé ne peut être accordé à plus de quatre (4) infirmières à la fois ni à plus d'une (1) infirmière par unité. Un tel congé ne peut être refusé sans motif valable.

Lorsque l'Association présente des demandes de congé autorisé pour affaires syndicales avec préavis écrit de six (6) semaines, ces demandes doivent être accordées par l'employeur. Le nombre de jours accordés pour ce type de congé n'excède pas trente-cinq (35) jours et est inclus dans les cent cinquante (150) jours susmentionnés. Il est entendu que l'Association identifie ce congé (35 jours) au moment de la demande.

Nonobstant les éléments ci-dessus, l'Association donne à l'employeur un préavis aussi long que possible pour toute demande de congé pour affaires syndicales.

D.2 Le paiement des congés pour affaires syndicales est effectué par l'Hôpital et l'Association rembourse chaque trimestre le coût total du salaire versé.

D.3 Le président de l'unité de négociation a droit à un congé avec solde d'une durée maximale de vingt (20) jours de 7 ½ heures par année fiscale pour mener les affaires syndicales courantes avec l'Hôpital et pour régler des questions d'intérêt mutuel pour l'Hôpital et l'Association, telles que les réunions disciplinaires et des réunions d'accommodement. Ce type de congé autorisé payé est prévu à un moment convenant aux deux parties.

Les affaires syndicales courantes excluent les rencontres pour arbitrage, les congrès syndicaux et les rencontres avec la Commission du travail.

ARTICLE E – HEURES DE TRAVAIL – ÉTABLISSEMENT DE L'HORAIRE

E.1 Aux fins d'établissement des quarts de travail et de calcul de la rémunération des heures supplémentaires à laquelle une employée a droit sauf disposition contraire de la Section E.7, une journée normale consiste en une période de vingt-quatre (24) heures, comprenant trois (3) quarts de travail de sept heures et demie (7 ½) chacune :

Il est entendu que les heures de travail peuvent varier dans certains secteurs. Aux fins de déterminer l'admissibilité à une prime différentielle d'un quart de travail, on considère que l'infirmière a travaillé pendant un quart précis lorsque la majorité des heures travaillées se situent à l'intérieur des quarts de travail assignés de la façon suivante :

7 h 30 à 15 h 30 lors du quart de jour
15 h 30 à 23 h 30 lors du quart de soir
23 h 30 à 7 h 30 lors du quart de nuit

Aux fins d'établissement d'horaire, une fin de semaine consiste en un minimum de cinquante-six (56) heures consécutives de congé au cours de la période suivant la fin d'un quart du vendredi jusqu'au début du quart du lundi.

E.2 Objectifs liés à l'établissement des horaires

Les objectifs liés à l'établissement des horaires de travail sont déterminés par négociations locales. Ces négociations locales favorisent la flexibilité en encourageant la responsabilité individuelle. Pour guider le type d'arrangement d'horaires auxquels l'Hôpital doit adhérer et se conformer, les parties ont élaboré les objectifs standards suivants, tout en reconnaissant que l'Hôpital n'est pas toujours en mesure de les réaliser et que la mesure de leur atteinte peut être modifiée avec le consentement des parties concernées.

- (a) L'employeur met tout en œuvre pour accorder une fin de semaine sur deux de congé aux infirmières qui effectuent un quart de travail normal ou un quart de travail prolongé.
- (b) Une période minimale de seize (16) heures consécutives doit séparer chaque quart de travail.

Au moins quarante-huit (48) heures de congé seront prévus à l'horaire d'une infirmière lors d'un changement d'un quart de travail de nuit à un quart de travail de jour, à moins qu'il n'en soit décidé autrement ou sauf dans les cas suivants :

- i) L'infirmière autorisée a travaillé pendant ce quart de travail en vue d'obtenir des jours de congés spécifiques pour lesquels elle a présenté une demande.
 - ii) L'infirmière autorisée a travaillé pendant ce quart de travail par suite d'un échange de quarts avec une autre infirmière autorisée.
 - iii) L'infirmière autorisée s'est portée volontaire par écrit pour travailler pendant ce quart de travail.
- (c) Les horaires doivent être affichés au moins quatorze (14) jours à l'avance.

- (d) Dans la mesure du possible, une infirmière doit avoir à son horaire au moins quatre (4) jours de congé, dont au moins deux (2) jours consécutifs, pendant toute période de deux semaines.
- (e) Sauf par entente mutuelle, une infirmière ne travaille pas plus de cinq (5) jours consécutifs.
- (f) On ne peut demander à une infirmière à temps plein qui effectue deux rotations de changer de quart de travail plus d'une fois tous les sept (7) jours.
- (g) Aucun quart de travail n'est fractionné, sauf par entente mutuelle entre les parties.
- (h) L'Hôpital prévoit cinq (5) jours consécutifs de congé soit à Noël soit au jour de l'An pour toutes les infirmières. Le congé de Noël doit comprendre la veille de Noël, le jour de Noël et le lendemain de Noël, et le congé du jour de l'An doit inclure la veille du jour de l'An, le jour de l'An et le lendemain du jour de l'An sauf s'il en a été convenu autrement. Cette disposition ne s'appliquera pas aux secteurs où les infirmières travaillent normalement du lundi au vendredi et ne sont généralement pas tenues de travailler lors des congés payés.
- (i) Les objectifs liés à l'établissement des horaires ne s'appliquent pas entre le 15 décembre et le 15 janvier.

Nonobstant le point i) ci-dessus, l'hôpital veille à ce qu'une infirmière effectuant une rotation 2J/2N n'effectue pas plus de trois (3) quarts de travail consécutifs visant les mêmes heures (c.-à-d. quarts de jour ou quarts de nuit), à moins qu'il n'en soit convenu autrement d'un commun accord.

- (j) L'établissement des congés de Noël ou du jour de l'An est effectué par unité de soins en fonction de l'ancienneté des infirmières (à l'exclusion des infirmières occasionnelles), lesquelles doivent alterner leurs congés de Noël et du jour de l'An d'une année à l'autre, sur la base de ce qui était initialement prévu l'année précédente, sauf s'il en a été convenu autrement entre les infirmières, à condition que des infirmières qualifiées supplémentaires prennent le relais de l'unité.
- (k) Chaque année cependant, avant le congé des Fêtes, les horaires de rotation sont affichés le 10 novembre au plus tard.

E.3

Les demandes d'échange de quarts de travail ou de jours de congé figurant à l'horaire de travail doivent être présentées par écrit au supérieur immédiat/Bureau des horaires et ressources en soins infirmiers au moins quarante-huit (48) heures précédant la date visée, sauf en cas d'urgence.

Les infirmières qui acceptent d'effectuer un échange de quart de travail doivent cosigner l'échange. Toutefois, il est convenu qu'une telle demande, lorsque présentée par une infirmière et approuvée par l'employeur, ne doit entraîner de congé de compensation pour heures supplémentaires ni de paiement d'heures supplémentaires pour aucune des infirmières concernées.

- E.4 L'employeur met tout en œuvre en vue de continuer à offrir aux infirmières l'occasion de bénéficier de quarts de travail s d'affectation spécifiques, à l'exception de rotations temporaires aux fins de perfectionnement de l'éducation en vue d'améliorer les compétences professionnelles de l'infirmière.

Il est convenu que le perfectionnement de l'éducation peut comprendre des activités et des tâches hors classe.

- E.5 L'horaire de travail de toute infirmière qui effectue normalement une rotation sur deux (2) quarts de travail doit comprendre au moins la moitié des quarts de travail de jour, sauf s'il en a été convenu autrement.

L'horaire d'une infirmière à temps partiel qui effectue normalement une rotation sur chacune des trois (3) quarts de travail ne doit pas comprendre plus de deux (2) semaines consécutives de quarts de nuit et de soir sans le consentement écrit au préalable de celle-ci. Au moins la moitié des quarts de travail des infirmières doivent être de jour.

- E.6 Les congés compensatoires pour heures supplémentaires effectuées par les infirmières à temps plein et les infirmières à temps partiel régulier doivent être prévus à un moment convenant aux deux parties. Il est possible d'accumuler l'équivalent de deux (2) quarts de travail et il faut ensuite prendre ce temps de congé en deçà de soixante (60) jours, sauf s'il en a été convenu autrement avec le supérieur immédiat.

Si le congé n'est ni pris ni accordé, il doit être rémunéré à la fin de l'année fiscale.

- E.7 Établissement de l'horaire - Heures de travail (infirmières à temps partiel seulement)

- (a) L'horaire de toute infirmière à temps partiel régulier dans une unité doit comprendre toutes les heures exigibles en fonction de son ancienneté avant de faire appel à une infirmière occasionnelle à temps partiel.
- (b) Lorsque les infirmières à temps partiel régulier d'une unité ont eu l'occasion d'effectuer toutes les heures exigibles, l'Hôpital met tout en œuvre pour leur offrir des quarts supplémentaires selon leur ancienneté, avant d'offrir des quarts aux infirmières occasionnelles, sous réserve des points suivants :

- i) Toute infirmière ne souhaitant pas se voir attribuer des quarts supplémentaires doivent indiquer leur non-disponibilité de la façon prescrite par l'Hôpital;
 - ii) Toute infirmière est tenu d'indiquer, par écrit, à l'Hôpital son moyen de communication de préférence pour se voir offrir des quarts de travail. On considère qu'un quart de travail est offert dès qu'on fait un appel/message texto/courrier électronique;
 - iii) Il est convenu que l'Hôpital n'est pas tenu d'offrir des quarts de travail pouvant entraîner une majoration pour heures supplémentaires;
 - iv) Lorsqu'une infirmière à temps partiel régulier accepte un quart de travail supplémentaire, elle doit se présenter pour cette dernière, à moins que des arrangements à la satisfaction de l'Hôpital n'aient été conclus;
 - v) À condition d'être qualifiées, les infirmières peuvent soumettre leurs disponibilités pour effectuer des quarts de travail supplémentaires dans plus d'une unité, si une telle situation est conforme aux pratiques existantes de l'Hôpital.
- (c) Toute infirmière à temps partiel occasionnel doit indiquer sa non-disponibilité par écrit de la façon prescrite par l'Hôpital.

E.8

Fins de semaine

Toute infirmière reçoit une prime pour chaque heure supplémentaire effectuée lors d'une troisième fin de semaine consécutive et d'une fin de semaine subséquente, à l'exception des cas suivants :

- (a) L'infirmière autorisée a travaillé pendant cette fin de semaine en vue d'obtenir des jours de congés spécifiques pour lesquels elle a présenté une demande; ou
- (b) L'infirmière a demandé à travailler pendant la fin de semaine; ou
- (c) L'infirmière travaille pendant cette fin de semaine par suite d'un échange de quart avec une autre infirmière.
- (d) L'infirmière a un poste de fin de semaine.
- (e) Une infirmière pose sa candidature et obtient un poste à temps partiel qui exige de travailler toutes les fins de semaine ou un plus grand nombre de fins de semaine que celui qui est stipulé dans l'Article E.2 (a). Il est entendu qu'un (1) seul poste par unité sera comblé de cette façon.

- E.9 (a) À moins que les circonstances l'en empêchent, une infirmière doit donner un préavis de trois (3) heures à l'employeur si elle n'est pas en mesure d'effectuer un quart de nuit prévu à son horaire, un préavis de trois (3) heures pour un quart de soir prévu à son horaire et un préavis d'une heure et demie (1,5) pour un quart de jour prévu à son horaire.
- (b) Une infirmière appelée après le début du quart de travail qui se présente dans l'heure suivant l'appel sera rémunérée à compter du moment de l'appel.

E.10 Établissement individuel de l'horaire de travail

L'Association et l'Hôpital souscrivent au principe du concept d'établissement individuel de l'horaire de travail. Ce concept consiste en une responsabilité collective des infirmières concernées afin d'assurer qu'il y a suffisamment de personnel dans l'unité et que toutes les dispositions de la convention collective sont respectées en tout temps. Si l'Hôpital ou les infirmières souhaitent instaurer un mode d'établissement individuel de leur horaire de travail dans une unité en particulier, les infirmières en présentent la demande par écrit à l'employeur et à l'Association. L'employeur en présente la demande par écrit à l'Association.

- (a) Le scrutin secret sera tenu uniquement par l'Association et cette dernière informera l'Hôpital du résultat du vote. Lorsque quatre-vingt pourcent (80 %) des employées d'une unité sont en faveur d'établir leur propre horaire de travail, l'Association et l'employeur effectuent les arrangements sans délai en vue de mettre en œuvre l'établissement individuel des horaires.
- (b) L'Hôpital ou l'Association peut décider de mettre fin à l'établissement individuel de l'horaire sur préavis écrit d'au moins huit (8) semaines à l'autre partie. Les infirmières peuvent mettre fin à l'établissement de leur propre horaire de travail si soixante-dix pourcent (70 %) d'entre elles votent en ce sens lors d'un scrutin secret.

La convention collective s'applique à tous égards. Toute infraction à la présente convention collective est interdite.

- i) L'Hôpital et le syndicat élaboreront des lignes directrices et le supérieur immédiat les modifiera conjointement avec les infirmières en vue de répondre aux besoins opérationnels. Un exemplaire de ces lignes directrices sera remis au président de l'unité de négociation.
- ii) Il incombe aux infirmières établissant leur propre horaire de travail de mettre sur pied un système de rotation cadre. Il leur

incombe également de préparer chaque horaire en y indiquant leurs propres quarts de travail, leurs congés fériés, et leurs congés compensatoires conformément aux directives relatives à l'établissement individuel de l'horaire en vigueur dans l'unité.

- iii) Le supérieur immédiat passe en revue l'horaire de travail pour s'assurer que les besoins de l'unité sont comblés et que la convention collective est respectée. En cas de divergence, l'horaire sera retourné au responsable pour qu'il le corrige. Il est entendu qu'un horaire contrevenant aux directives liées à l'établissement de l'horaire ou à la convention collective ne sera pas affiché et que l'horaire principal sera adopté.

E.11 La réaffectation d'une infirmière de son domaine d'affectation à un quart de travail est effectuée, conformément à l'article 10.08, en fonction de l'ancienneté des infirmières de l'unité qui font le quart en question.

Les infirmières en période probatoire ne seront pas tenus d'être affectés à d'autres unités.

Le processus de réaffectation s'effectue dans l'ordre suivant :

- (a) infirmières occupant un poste désigné «mobile » ainsi que les infirmières qui occupent un poste régulier de remplacement et qui proviennent d'une unité différente;
- (b) infirmières occasionnelles provenant d'une autre unité/programme/REB;
- (c) infirmières à temps partiel régulier d'une autre unité, les infirmières occupant un poste de travail partagé et infirmières occupant un poste temporaire dans une autre unité;
- (d) infirmières occupant un poste désigné «de remplacement» et qui appartiennent à l'unité;
- (e) infirmières occasionnelles ayant un poste sur l'unité/programme/RÉB en question;
- (f) infirmières à temps partiel régulier, les infirmières occupant un poste de travail partagé ainsi que les infirmières occupant un poste temporaire dans leur unité;
- (g) infirmières retraitées (éligibles à leur pension selon le régime HOOPP) qui ont été réembauchées dans un poste à temps partiel régulier ou à titre d'employée occasionnelle;

- (h) infirmières à temps plein en dernier recours.

Lorsque le personnel est réaffecté dans une autre unité, il incombe aux infirmières autorisées de l'unité en question de réattribuer les tâches de manière équitable en fonction des soins à prodiguer au patient.

Remarque : Pour le personnel infirmier occasionnel « l'étage/le programme/la RÉB d'attache » fait référence à l'un des endroits suivants : un étage précis à l'Hôpital Saint-Vincent, un programme précis à l'Hôpital Élisabeth-Bruyère ou la Résidence Élisabeth-Bruyère (RÉB)

NOTE EXPLICATIVE : Les infirmières ayant un arrangement de partage de poste, tel que convenu dans la lettre d'entente « Partage de poste » sont considérées du même type que les infirmières à temps partiel régulier dans l'application de l'article E.11.

E.12 Les tâches administratives englobent ce qui suit :

- (a) Réaffectation dans votre unité.
- (b) Communication avec le responsable des opérations cliniques ou l'administrateur sur appel ou son délégué pour régler les problèmes qui ne peuvent être résolus au sein de l'unité.

Les tâches administratives sont attribuées par le gestionnaire ou un délégué. Le gestionnaire ou la personne déléguée s'efforce d'attribuer les tâches administratives par rotation, sous réserve des exigences opérationnelles ainsi que des compétences, des habiletés et de l'expérience de l'infirmière. Il y a une infirmière affectée aux tâches administratives par unité.

À l'hôpital Saint-Vincent, il y a deux (2) infirmières affectées aux tâches administratives par unité (une par unité).

E.13 (a) Une fois les horaires d'une unité complétés, l'horaire de toutes les infirmières mobiles et de remplacement est prévu à l'avance jusqu'à concurrence du nombre d'heures auxquelles elles se sont engagées. L'Hôpital s'efforce de leur attribuer le reste des quarts de travail disponibles ainsi que les postes à court terme à pourvoir le plus à l'avance possible.

- (b) L'information susmentionnée n'empêche pas l'Hôpital de mobiliser ces infirmières au besoin, conformément à l'article E.11.

E.14 Infirmières Praticiennes (S'applique seulement à la Clinique de médecine familiale)

Les parties reconnaissent que les exigences du poste d'infirmière praticienne ne concordent pas avec les heures quotidiennes normales de travail. En tenant compte de ce facteur, les parties conviennent que les employés de cette classification peuvent établir leurs propres horaires flexibles afin de fournir les services nécessaires selon les lignes directrices suivantes :

- (a) Les infirmières praticiennes seront appelés à gérer leur charge de travail afin d'attendre un maximum de soixante-quinze (75) heures dans une période de paie de deux semaines.
- (b) Les heures supplémentaires seront administrées selon les conditions de la convention collective en vigueur.

E.15 Quarts de travail prolongés

- 1) Les principes suivants s'appliquent aux infirmières effectuant des quarts de travail prolongés :
 - (a) Pour les quarts de travail prolongés de douze (12) heures, et conformément à l'article 13 de la Convention collective centrale, 11,25 heures de travail sont payées.
 - (b) Les infirmières ne seront pas tenues d'effectuer plus de quatre (4) quarts de travail prolongés consécutifs.
 - (c) Les infirmières qui effectuent une rotation de quarts de travail prolongés (excluant les rotations 2J/2N) ne sont pas mises à l'horaire pour plus de deux (2) fins de semaine consécutives. Il est entendu que les infirmières recevront la prime prévue à l'article 14 pour toutes les heures travaillées pendant une troisième (3^e) fin de semaine de travail consécutive et pendant les fins de semaine consécutives suivantes jusqu'à ce qu'elles ne soient pas mises à l'horaire pour une fin de semaine.
 - (d) Les primes de quart et les primes de quart différentielles sont payées pour les quarts prolongés, conformément à l'article 14.10 de la Convention collective centrale.
 - (e) Les heures travaillées au-delà de 11,25 heures dans le cadre d'un quart prolongé sont considérées comme des heures supplémentaires, conformément à l'article 13 de la Convention

collective centrale et à toutes meilleures conditions de travail applicables.

- (f) Les infirmières qui effectuent un quart de travail prolongé ont droit à une période de repos rémunérée d'une durée de quarante-cinq (45) minutes et à une période de repas non rémunérée d'une durée de quarante-cinq (45) minutes. Il est entendu que, dans les premières huit (8) heures du quart de travail prolongé, l'infirmière prend une (1) période de repas non rémunérée de trente (30) minutes et deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes, et que, dans les dernières quatre (4) heures du quart de travail prolongé, l'infirmière prend une (1) période de repas non rémunérée de quinze (15) minutes et une (1) période de repos rémunérée de quinze (15) minutes. Lesdites périodes peuvent être combinées, avec l'approbation du superviseur immédiat et selon les besoins opérationnels.
- (g) Comme le prévoit l'article 15.05 de la Convention collective centrale, chaque jour férié représente sept heures et demie (7,5) pour les infirmières permanentes à temps plein qui effectuent des quarts de travail prolongés.
- (h) Une infirmière qui effectue un quart prolongé peut, conformément à la pratique habituelle pour les échanges de quarts, échanger des quarts de travail avec une autre infirmière qui effectue également un quart prolongé, à moins qu'il n'en soit convenu autrement d'un commun accord.

E.16

Horaire novateur

Mise en place et abandon d'horaires novateurs

Les parties conviennent de ce qui suit en ce qui concerne la mise en place et l'abandon d'horaires novateurs, y compris ceux prévoyant des rotations de quarts prolongés :

(a) Mise en place

Des horaires novateurs seront mis à l'essai lorsque:

- i) l'employeur et le syndicat ont convenu d'un commun accord de mettre à l'essai un horaire novateur;
- ii) quatre-vingt pour cent (80 %) ou plus des employées permanentes à temps plein et des employées permanentes à temps partiel (ce qui comprend les employées qui effectuent des quarts de travail réguliers et des quarts de travail prolongés) de l'unité concernée ont voté en faveur de l'horaire

novateur;

- iii) l'horaire novateur convenu est affiché à l'unité et les plages horaires sont remplies, par ordre d'ancienneté, parmi le bassin d'infirmières permanentes à temps plein et d'infirmières permanentes à temps partiel de l'unité concernée. Si un nouveau poste est créé, il est affiché et pourvu conformément ce qui est prévu à la disposition 10.07 a).

(b) Période d'essai

L'horaire novateur est mis à l'essai pendant au moins six (6) mois ou pour toute autre durée convenue par les parties. Les résultats de l'horaire novateur à l'essai sont évalués conjointement à la mi-parcours et à la fin de la période d'essai.

(c) Continuation

À l'issue de la période d'essai prévue au point b) ci-dessus, l'horaire novateur est maintenu de façon permanente si quatre-vingts pourcent (80 %) ou plus des employées permanentes à temps plein et des employées permanentes à temps partiel (ce qui comprend les employées qui effectuent des quarts de travail réguliers et des quarts de travail prolongés) votent en faveur de l'horaire novateur qui a été mis à l'essai. Le vote a lieu avant la fin de la période d'essai, à une date fixée d'un commun accord par le syndicat et l'employeur.

(d) Discontinuité

L'horaire novateur peut être abandonné :

- i) par le syndicat, lorsque soixante pour cent (60 %) des employées régulières à temps plein et des employées régulières à temps partiel de l'unité concernée votent pour la discontinuation de l'horaire novateur lors d'un vote au scrutin secret mené par le syndicat;
- ii) par l'employeur, pour l'une des raisons suivantes :
 - (a) effets délétères sur les soins aux patients, ou;
 - (b) incapacité d'établir un horaire qui fonctionne pour les besoins opérationnels, ou;
 - (c) l'employeur souhaite discontinuer l'horaire novateur pour d'autres raisons qui ne sont ni déraisonnables, ni arbitraires, ni de mauvaise foi.

Lorsqu'un avis de discontinuation est donné par écrit par l'une ou l'autre des parties pour l'une des raisons susmentionnées :

- i) la partie qui souhaite discontinuer l'horaire novateur donne un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours à l'autre partie ou selon tout autre délai convenu par les parties;
- ii) les parties se réunissent dans les deux (2) semaines suivant la remise du préavis écrit pour examiner la demande de discontinuation;
- iii) si l'on décide discontinuer l'horaire novateur, les employées concernées reçoivent un préavis de six (6) semaines avant que l'horaire novateur ne soit discontinué.

(e) Procédure de vote

- i) Avant le vote, les parties conviennent d'établir la procédure à suivre pour le déroulement du vote.
- ii) Les parties organisent une réunion conjointe de l'employeur et du syndicat avec les infirmières concernées avant le vote au scrutin secret afin d'expliquer le processus et les incidences de l'horaire novateur. L'employeur s'engage à fournir aux infirmières de l'unité une copie de l'horaire novateur proposé convenu avant le vote au scrutin secret.
- iii) L'employeur accepte de fournir un espace au sein de l'unité pour tenir le vote, lequel est tenu et surveillé par le syndicat avec le soutien de l'employeur.

ARTICLE F – CONGÉS PAYÉS

F.1 Les jours fériés suivants sont considérés comme des congés payés :

Jour de l'An	Congé férié provincial
Journée de la famille (3 ^e lundi de février)	Fête du Travail
Vendredi saint	Action de grâce
Lundi de Pâques	Jour du Souvenir
Fête de la Reine	Noël
1 ^{er} juillet	Lendemain de Noël

F.2 Des congés compensatoires sont alloués dans les soixante (60) jours suivant la date du jour férié et doivent être pris à une date fixée par entente mutuelle entre l'employeur et l'infirmière. Une demande de congé compensatoire pour une journée précise, y compris en conjonction dans le cadre des vacances ou des jours de congé d'un employé, ne sera pas refusée de façon déraisonnable. Les parties conviennent qu'à la demande de l'IA, les jours de remplacement seront pris en même temps que les vacances ou les jours de congé de l'employé.

F.3 Si un jour férié payé est compris dans la période de congé annuel d'une infirmière ou a lieu en même temps qu'un jour de congé régulier, l'infirmière a droit à un congé compensatoire à prendre à une date convenue par entente mutuelle entre l'employeur et l'infirmière.

F.4 L'Hôpital s'efforce d'établir l'horaire de manière à ce qu'un jour férié tombant un vendredi ou un lundi soit congé pour une infirmière dont l'horaire prévoit qu'elle sera en congé le samedi et le dimanche adjacents. Inversement, l'Hôpital s'efforce d'établir l'horaire de manière à ce qu'un jour férié tombant un vendredi ou un lundi soit considéré comme un jour de

travail pour une infirmière dont l'horaire prévoit qu'elle travaillera le samedi et le dimanche adjacents.

REMARQUE : Le jour du Souvenir n'est pas désigné pour un vendredi ou un lundi, par conséquent l'Hôpital ne modifiera pas les horaires des infirmier(ère)s pour le jour du Souvenir au cours de toute année donnée.

ARTICLE G - CONGÉS ANNUELS

G.1 L'année de référence pour congé annuel est du 1^{er} mai au 30 avril inclusivement de l'année civile suivante.

G.2 (a) Il est entendu et convenu que les semaines de congé annuelles ne sont pas nécessairement continues; cependant, l'employeur s'efforce de satisfaire aux demandes des infirmières en ce qui concerne le choix des dates de congé annuel, sous réserve du droit de l'employeur d'assurer une gestion efficace de l'Hôpital.

(b) Les infirmières se voient accorder priorité en matière de congés annuels au sein d'une unité et dans leur propre catégorie d'emploi (temps plein ou temps partiel) selon la liste d'ancienneté alors en cours.

(c) Il sera possible de prendre un maximum de trois (3) semaines de congé annuel entre le 15 juin et le 15 septembre.

Lorsqu'un congé est accordé dans la période susmentionnée conformément aux articles G.7 et G.2, les infirmières peuvent demander un congé annuel supplémentaire d'une semaine ou plus au cours de cette même période. Les demandes sont étudiées et accordées en fonction de l'ancienneté, conformément à la procédure établie.

G.3 Chaque année, les horaires de vacances sont affichés au plus tard le 1^{er} mai. L'Hôpital convient de fournir des listes d'ancienneté distinctes pour les infirmières à temps plein et les infirmières à temps partiel concernant les priorités relatives aux périodes de congé annuel.

Avant de partir en congé annuel, les infirmières sont informées de la date et de l'heure auxquelles elles doivent se présenter au travail à leur retour de vacances si l'horaire n'est pas affiché.

G.4 L'Hôpital considère toute demande de reporter d'un (1) an toute fraction inutilisée des vacances, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. Cette demande doit être présentée par écrit au supérieur immédiat au plus tard le 1^{er} mars de l'année de référence applicable. Cette fraction de vacances

ne doit pas être prise entre le 15 juin et le 15 septembre.

- G.5 L'Hôpital s'efforce de conserver son horaire régulier au cours de la période de congé. Il est entendu qu'une semaine de vacances comprend au moins une (1) fin de semaine de congé, mais doit également en comprendre une deuxième en présence d'au moins une des conditions suivantes :
- (a) La période de vacances demandée comprend un nombre pair de semaines et commence par une fin de semaine normale.
 - (b) L'infirmière accepte de travailler des fins de semaine consécutives avant et/ou après la période de vacances.
 - (c) L'infirmière accepte de prendre un congé en remplacement d'un de ses congés fériés accumulés, ou de prendre un jour de congé annuel supplémentaire, en vue de combler le jour de congé supplémentaire requis (pour combler la deuxième fin de semaine).
- G.6 Toute demande de changement de période de vacances reçue après l'affichage de l'horaire de vacances et avant la période de préparation de l'horaire régulier de travail, doit être présentée par écrit au Bureau des horaires et ressources en soins infirmiers au moment de l'établissement des horaires. Après cette période, ce type de demande ne peut être refusé sans motif valable en présence de circonstances exceptionnelles.
- Toutes les demandes de changement de période de vacances doivent être présentées par écrit au Bureau des horaires et ressources en soins infirmiers. Chaque demande sera considérée sérieusement, l'employée doit en aviser l'employeur le plus tôt possible et ce type de demande ne peut être refusé sans motif valable en présence de circonstances exceptionnelles.
- G.7 Le processus de planification des vacances commence au cours des mois de février et de septembre et sera fait par unité. Les demandes de vacances sont présentées par écrit au supérieur immédiat responsable de la planification des vacances au plus tard aux dates limites prévues, c'est-à-dire au plus tard trois (3) semaines avant la date de début du processus de planification des vacances. Dans de tels cas, les infirmières reçoivent la confirmation que leur congé est accordé au plus tard six semaines suivant la date limite prévue susmentionnée. Avant l'établissement de tout horaire, il est également possible de présenter des demandes de congé par écrit au supérieur immédiat, mais de tels congés sont accordés selon la règle d'ordre d'arrivée et seulement lorsqu'il y a suffisamment de personnel de remplacement.
- G.8 Les indemnités de congé annuel des infirmières à temps partiel sont accumulées et payables à la demande des infirmières. Tout congé annuel inutilisé accumulé est payé à la fin du congé conformément à l'article G1.

ARTICLE H - GÉNÉRALITÉS

H.1 Définitions

- (a) L'« horaire de rotation » consiste en une déclaration écrite qui définit les jours et les heures auxquelles une infirmière est normalement tenue de travailler, ainsi que les jours où elle devrait être en congé.
- (b) On entend par « quart de travail » les heures consécutives de travail effectuées par une infirmière.
- (c) Aux fins de l'Article 14.15 (temps plein) et 14.14 (temps partiel), la prime de fin de semaine est accordée pour chaque heure travaillée entre le vendredi 23 h 30 et le dimanche 23 h 30.
- (d) « Jour » renvoie à un jour civil, sauf s'il en est spécifié autrement.
- (e) Aux fins de l'Article E, les « heures exigibles » sont établies au moment de l'affichage.

H.2 Des listes d'ancienneté distinctes sont établies chaque trimestre pour les infirmières à temps plein et les infirmières à temps partiel. Elles sont ensuite remises au syndicat. L'employeur affiche une liste d'ancienneté électroniquement sur une base trimestrielle.

H.3 L'employeur fournit des tableaux d'affichage à l'usage de l'Association selon la pratique courante aux deux sites. Il est également convenu que les documents affichés ne doivent en aucun cas être offensants et/ou discriminatoires à l'égard de l'employeur. L'employeur fournit un espace de bureau à l'Association locale. L'accès au courrier électronique s'effectue au cours de la pause et/ou en dehors des heures de travail.

H.4 Les versions anglaise et française de la présente convention constituent les textes officiels. L'employeur et l'Association partagent équitablement les coûts liés à l'impression et à la traduction de la présente Convention collective.

H.5 Cessation d'emploi

- (a) Il incombe aux infirmières qui mettent fin à leur service pour l'Hôpital de ramener tout le matériel appartenant à l'Hôpital ou l'équivalent au moment de la cessation d'emploi.
- (b) Lorsque demandé, une lettre de référence est remise à toute infirmière mettant fin à son service pour l'Hôpital.

H.6 Politiques relatives à la paie

- (a) L'employeur paie les infirmières toutes les deux (2) semaines par dépôt bancaire dans le compte désigné par l'employée.
- (b) L'employeur remet à l'employée un talon de chèque qui contient les renseignements suivants : les initiales de la salariée; la date de la période de paie; les retenues effectuées; le nombre d'heures travaillées au taux régulier et en temps supplémentaire.
- (c) Toute omission ou erreur relative à la paie sera ajustée sur le chèque suivant. Si une omission ou une erreur de la part de l'employeur est équivalente à un demi (1/2) quart de travail ou plus, l'infirmière est en droit de demander d'être payée dans les trois (3) jours ouvrables.

H.7 Régime de congés prépayés

Le nombre d'infirmières pouvant s'absenter au même moment est déterminé de la façon suivante : une (1) infirmière par programme à l'exception de l'unité de soins palliatifs, où une infirmière à temps plein et une infirmière à temps partiel peuvent s'absenter au même moment. (Note : les demandes de congé prépayé, y compris celles fondées sur un laps de temps autre qu'un (1) ans de congé d'absence après quatre (4) années de salaire différé, seront examinées au cas par cas).

H.8 L'employeur remet à l'Association locale une liste des noms, adresses et numéros de téléphone des membres de l'unité de négociation le 1^{er} mars de chaque année.

H.9 Les parties s'entendent que toute candidate non retenue à un poste au sein de l'AIIO en sera avisée par écrit (incluant le courriel) ou verbalement après la sélection de la candidate. À la demande de l'employée, l'Hôpital discutera avec la candidate non retenue des recours possibles pour améliorer ses compétences en vue des prochaines mises en candidature.

ARTICLE I – TRAVAIL MODIFIÉ

I.1 L'Hôpital fournira mensuellement à l'Association une liste comprenant le nom des employés suivants :

- i) les employés qui sont absents du travail en raison d'une blessure reliée au travail ou qui reçoivent des prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.
- ii) les employés présentement sur un programme de travail modifié en raison d'une blessure reliée au travail.

- iii) les employés qui reçoivent des prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et qui requièrent un accommodement au travail de longue durée.
 - iv) les employés qui sont absents du travail en raison d'une invalidité et qui reçoivent des prestations d'invalidité de longue durée.
- I.2 L'Hôpital accepte de fournir au syndicat et à l'employée un exemplaire du formulaire 7 de la Commission des accidents du travail au même moment qu'il retourne ce dernier à la Commission, en prenant soin d'en enlever le numéro d'assurance social et la date de naissance.
- I.3 Pour chaque retour au travail, lorsque le Service de santé et sécurité au travail détermine en consultation avec l'Association qu'une rencontre est nécessaire, des représentants de l'Hôpital et de l'Association se rencontreront. L'objectif d'une telle réunion consiste à élaborer un plan de retour au travail équitable et approprié pour l'employée concernée et conforme à toutes les lois applicables.
- I.4 Lorsqu'une employée est déclarée médicalement inapte à retourner à ses pleines fonctions en raison d'une invalidité/lésion, l'Hôpital en avise le représentant local et planifie une réunion avec ce dernier et le représentant de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario afin de discuter du retour de l'employée dans le cadre d'un travail modifié.
- I.5 Un retour au travail effectué selon l'Article I.3 ou I.4 peut comprendre une période d'orientation, déterminée en fonction de l'employeur, lorsque l'infirmière retourne au travail dans une unité autre que celle où elle était originalement affectée.

ARTICLE J - VIOLENCE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

L'employeur accepte d'élaborer des politiques et des procédures explicites pour contrer la violence sur les lieux de travail. La politique traitera de la prévention de la violence, de la gestion des situations de violence et du soutien aux employées qui ont été confrontées à la violence. Ces politiques et procédures figurent dans la politique de l'employeur relative à la santé et à la sécurité au travail et des exemplaires écrits sont mis à la disposition des employées. (Voir la politique de l'Hôpital RH 2.3 disponible sur l'Infonet).

Daté à Ottawa, Ontario, ce 26 jour du mois de juin, 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

Sonia Girouard

Mitchell White

Amanda Przada

Chantale Camron

POUR LE SYNDICAT

Marco Dufour

Ramsey Mulbah

Samantha Coburn

LETTRE D'ENTENTE

Objet : Quart de travail prolongé

L'employeur convient de rencontrer l'Association sur demande afin de discuter de la mise en œuvre et de l'élimination des quarts de travail prolongés au sein de divers secteurs de l'Hôpital. L'Hôpital examine la possibilité de mettre en œuvre des quarts de travail prolongés dans un secteur où l'Association est en mesure de prouver, d'une manière que l'Hôpital juge satisfaisante, que plus de 80 % des infirmières concernées souhaitent bénéficier de tels quarts. Si les parties conviennent de la mise en œuvre des quarts de travail prolongés dans un secteur, ces dernières doivent l'être conformément à l'entente conclue entre les deux parties pour une période d'essai de six mois. Au cours des cinq premiers mois suivant la mise en œuvre, les parties se réunissent pour examiner la situation.

L'Hôpital examine également la possibilité d'éliminer des quarts de travail prolongés si l'Association est en mesure de prouver, d'une manière que l'Hôpital juge satisfaisante, que plus de 51 % des infirmières concernées souhaitent éliminer de tels quarts dans leur secteur. Aucun des éléments qui précède n'empêche l'élimination des quarts de travail prolongés si nécessaire.

Cette entente relative aux quarts de travail prolongés est assujettie à l'approbation continue de la part du directeur de la Direction des normes d'emploi.

L'employeur convient de ne procéder à aucune mise à pied en vue de la mise en œuvre des quarts de travail prolongés.

LETTRE D'ENTENTE

Objet : Partage de poste

En vue de conserver une main-d'œuvre la plus qualifiée possible et de répondre adéquatement aux besoins changeants de nos employées, Soins continus Bruyère accepte le principe du partage de poste. Si Soins continus Bruyère accepte un arrangement de partage de poste en vertu de l'Article 20.01 de la Convention centrale, il sera effectué conformément aux procédures suivantes :

1.00 Définitions :

- (a) Le partage de poste est généralement défini comme un arrangement par lequel deux (2) infirmières ou plus se partagent les heures de travail d'un poste à temps plein, conformément à l'Article 20 de la Convention collective des infirmières à temps plein.

2.00 Demande de partage de poste

- (a) Toute demande de partage de poste est examinée individuellement par Soins continus Bruyère.

3.00 Statut

- (a) Aux fins de cette entente, le poste à temps plein doit être partagé équitablement (0,5) entre deux (2) infirmières, chacune travaillant 37,5 heures par période de paie.

4.00 Convention collective applicable

- (a) Ces infirmières qui partagent un emploi sont classées comme infirmières permanentes à temps partiel régulier aux fins de la présente Convention collective, à l'exception des dispositions d'établissement de calendrier. Les dispositions d'établissement de calendrier des infirmières à temps plein s'appliquent aux infirmières qui partagent un emploi.

Note explicative : Les infirmières qui partagent un emploi sont considérées à temps partiel dans le cadre de l'application de l'article E.11.

- (b) Des quarts de travail supplémentaires doivent être distribués parmi les infirmières qui partagent un emploi et les infirmières à temps partiel régulier en fonction de l'ancienneté.

5.00 Heures et horaire de travail

- (a) Les procédures qui régissent les heures de travail et l'établissement des horaires de travail sont définies dans la section 13 de la Convention collective applicable aux infirmières à temps partiel, et dans la section E de l'Annexe locale. De plus, les dispositions qui régissent les fins de semaine et les congés fériés s'appliquent si le poste a été comblé par une seule personne.
- (b) Les infirmières signataires partagent les heures de travail de manière équitable. Toutefois, un tel processus de partage doit répondre aux besoins du service et être approuvé par les chefs de service, et peut s'appliquer aux quarts de soir, aux quarts de nuit et de fin de semaine, conformément aux dispositions de la Convention collective.

En cas de conflit entre les infirmières concernées par cette entente quant au choix des congés fériés pendant lesquels elles travailleront ou non, l'ancienneté servira de facteur décisif.

- (c) La rémunération des heures supplémentaires approuvées par le directeur est effectuée en vertu de la Convention collective applicable.

- (d) À la demande du directeur ou du délégué, les infirmières signataires de cette entente se remplacent mutuellement, sauf s'il en a été convenu autrement entre toutes les parties, pendant les vacances, les congés de maladie, les congés fériés ou tout autre congé, afin d'éviter toute incidence sur le service.

Si l'une des infirmières qui partagent un emploi met fin à l'arrangement, l'autre infirmière est en droit de conserver le poste à temps plein. Si elle n'accepte pas le poste à temps plein, la portion restante du poste partagé doit être affichée, conformément à la Convention collective.

6.00 Portion vacante d'un poste

- (a) Advenant un poste vacant, la personne qui reste en poste promet de travailler temporairement à temps plein, en attendant que le poste à pourvoir soit comblé adéquatement. La portion du poste à pourvoir à la suite du départ d'une des deux infirmières concernées est affichée, conformément à la Convention collective.
- (b) Dans le cas où il serait impossible de combler adéquatement le poste vacant, Soins continus Bruyère peut mettre fin à cette entente. Le poste est donc offert à l'infirmière qui reste en poste et si cette dernière refuse ladite offre, le poste sera donc affiché à temps plein.

7.00 Ancienneté

- (a) L'ancienneté de chaque membre de l'équipe est calculée en vertu de la Convention collective régissant les infirmières à temps partiel.

8.00 Annulation de l'entente

- (a) Si l'une ou l'autre des parties signataires souhaite annuler cette entente, la partie en question doit donner un préavis d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours aux autres parties prenantes de l'entente.

Si une telle action provient à l'origine du Service de santé SCO, ce dernier tentera d'offrir aux infirmières qui partagent un emploi un poste correspondant à leurs compétences et à leurs expériences respectives. Dans le cas où il serait impossible pour l'Hôpital de trouver des postes équivalents, la procédure de mise à pied est alors appliquée, conformément à la Convention collective régissant les infirmières à temps partiel régulier.

Si l'initiative est prise par l'une ou l'autre des infirmières partageant le poste, les clauses 7 et 8 s'appliquent.

9.00 Modification de l'entente

- (a) Les parties conviennent que toute modification apportée à la Convention collective doit automatiquement s'appliquer à cette entente, le cas échéant. De plus, cette entente peut faire l'objet de modifications, après obtention d'une entente écrite entre les parties y afférentes.

Les infirmières signataires de cet arrangement de partage de poste conviennent de partager le poste d'infirmière autorisée à temps plein (37,5 heures de travail) en vertu des conditions et modalités susmentionnées.

LETTRE D'ENTENTE

Objet : Congé de la coordonnatrice locale

L'Hôpital convient d'accorder un congé autorisé à toute infirmière promue au poste de coordonnatrice locale, conformément à l'Article D1. Si un nombre de congés autorisés supérieur à celui qui figure dans l'Article D1 s'avère nécessaire, les parties conviennent de discuter de tout ajustement en fonction des besoins.

LETTRE D'ENTENTE

Objet : Avantages sociaux des retraités – Processus de remboursement

Lorsqu'une infirmière a la possibilité de conserver ou non ses avantages sociaux et qu'elle choisit de le faire, cette dernière convient de verser des avances à l'aide de chèques postdatés fournis chaque année.

Il est entendu que toute transaction doit être datée du premier jour de chaque mois.

L'Hôpital avise l'Association des coûts liés aux avantages sociaux des infirmières retraitées sur une base annuelle et chaque fois que ces derniers font l'objet d'un ajustement.

LETTRE D'ENTENTE

Objet : Article 13.04 Horaire de fin de semaine

Le Syndicat et l'Hôpital reconnaissent l'implantation antérieure de l'horaire de fin de semaine conformément à l'Article 13.04 de la Convention Collective et de l'implantation du protocole suivant :

1. Les deux quarts de travail prolongés seront prévus à l'horaire entre 19h30 le vendredi et 7h30 le lundi. L'infirmière de fin de semaine peut, conformément à la pratique normale d'échange de quart de travail en vigueur sur l'unité, échanger un

- quart de travail avec une autre Infirmière Autorisée, pendant les heures de fin de semaine seulement ;
2. Le quart de travail de 7.5 heures sera normalement prévu à l'horaire le vendredi ou le lundi. Sujet aux pratiques normales d'échange de quart de travail, une infirmière peut échanger ce quart de travail avec une autre infirmière qui travaille un quart de travail de 7.5 heures.
 3. Les employées qui travaillent des quarts de travail prolongés auront droit à une période de repos d'une durée de 45 minutes rémunérée et à une période de repas d'une durée de 45 minutes non-rémunérée. Il est entendu que dans le premier huit (8) heures du quart de travail prolongé, l'infirmière prendra une (1) période de repas non rémunérée de trente (30) minutes et deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes et dans les derniers quatre (4) heures du quart de travail prolongé, l'infirmière prendra une (1) période de repas non rémunérée de quinze (15) minutes et une (1) période de repos rémunérée de quinze (15) minutes. Lesdites périodes peuvent être combinées avec l'approbation du superviseur et selon les besoins opérationnels ;
 4. L'article E.2 b) de la Convention Collective locale de l'OIIO ne s'applique pas aux quarts de travail prolongés. Si des amendements sont effectués à l'article E.2 b) dans le cadre de négociations en vue du renouvellement de la convention collective, les parties sont d'accord pour se rencontrer afin d'évaluer l'impact que pourraient avoir de tels amendements;
 5. L'intention de la présente entente n'est pas de permettre à l'Hôpital de combler un poste alors qu'un employé n'a pas exprimé son désir d'être affecté à un horaire de fin de semaine.
-

LETTRE D'ENTENTE

Objet : Décentralisation du personnel infirmier occasionnel

1. Tout le personnel infirmier embauché le 25 juin 2014 ou après sera affecté à l'un des endroits suivants : un étage spécifique à l'Hôpital Saint-Vincent, un programme spécifique à l'Hôpital Élisabeth-Bruyère ou à la Résidence Élisabeth-Bruyère (RÉB). Le personnel infirmier occasionnel embauché le 25 juin 2014 ou après sera affecté à un étage/programme ou à la RÉB tel que déterminé par l'Hôpital.
2. Le personnel infirmier embauché avant le 25 juin 2014 aura la possibilité de choisir son affectation (étage, programme ou RÉB) en tenant compte de l'ancienneté et de la limite de personnel établie par l'Hôpital pour chacun des étages/programmes/RÉB. L'entrée en vigueur de l'affectation de chacun des membres du personnel infirmier à un étage/programme/RÉB se fera en fonction de la date déterminée par l'Hôpital en consultation avec l'Association.
3. L'affectation du personnel infirmier à un étage/programme/RÉB sera conforme aux dispositions de la convention collective comprenant, mais sans s'y limiter, l'établissement de l'horaire en vertu de l'article E.7, et pour la réaffectation à un quart de travail partiel ou complet en vertu de l'article E.11.

4. Le libellé actuel de l'article E.7 fait déjà mention de l'offre de quarts de travail additionnels au personnel infirmier occasionnel, compte tenu que la priorité sera accordée au personnel infirmier occasionnel après que les quarts de travail additionnels auront été offerts aux personnels infirmiers réguliers à temps partiel de l'unité.
 5. L'article E.11 s'applique à la présente lettre d'entente.
-

LETTRE D'ENTENTE

Objet : Principes s'appliquant aux horaires pour les rotations 2 jours/2 nuits

Les parties souhaitent définir les principes d'un horaire de rotation 2 jours/2 nuits (2J/2N), conformément à l'article 13.03 de la Convention collective centrale.

Ce type d'horaire doit être convenu d'un commun accord.

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Les unités qui souhaitent instaurer un horaire de rotation 2 jours/2 nuits doivent suivre le processus de vote officiel avec le syndicat, tel qu'il est prévu à l'article E.16 Horaire novateur.
- 2) En temps normal, un horaire de rotation de 2 jours/2 nuits doit être établi par groupes de neuf (9) plages horaires/postes à temps plein, mais un tel horaire peut être établi pour des groupes de moins de neuf (9) plages horaires/postes à temps plein, à la condition que cela n'ait pas de répercussions néfastes sur l'horaire.
La sélection se fait par ordre d'ancienneté.
- 3) Il est entendu que, si un poste de rotation 2J/2N devient vacant de façon permanente, la plage horaire doit, avant d'être affichée, être offerte à une infirmière régulière à temps plein de l'unité qui a déjà exprimé son intérêt pour une telle rotation, et ce, par ordre d'ancienneté. Si aucune infirmière de l'unité n'a exprimé son intérêt pour un tel poste, le poste sera affiché conformément aux dispositions de la Convention collective.
- 4) Les douze (12) jours fériés payés (90 heures) prévus à l'article F.1 de l'annexe locale de la Convention collective seront intégrés dans la rotation maitresse afin d'atteindre les 1950 heures admissibles à la pension au cours d'une année donnée (c'est-à-dire que les jours fériés payés seront comptabilisés dans les 1950 heures). Lesdits jours fériés payés représentent 7,5 heures payées. Les jours fériés payés ne modifient pas les jours de congé, mais permettent plutôt d'accumuler et d'équilibrer les heures de travail de l'employée et ne peuvent être déplacés pour accommoder des heures supplémentaires au cours de la même période de paie.
- 5) En plus des 90 heures de jours fériés payés (les douze [12] jours fériés payés mentionnés au point 6.), quarante-cinq (45) heures additionnelles, qui représentent quatre (4) quarts de travail prolongés de onze virgule vingt-cinq (11,25) heures, seront ajoutées à la rotation maitresse des infirmières afin d'atteindre les 1950 heures admissibles à la pension au cours d'une année donnée. Ces quatre (4) quarts de travail prolongés seront divisés en quatre (4) périodes par année (3 mois) et 50 %

seront des quarts prolongés de jour. Dans le cas des quarts de travail prolongés de nuit ajoutés, une période d'au moins 48 heures doit précéder le prochain quart prolongé de jour. Les congés non payés ne sont pas pris en compte dans le calcul des heures additionnelles. Les infirmières qui souhaitent utiliser des heures accumulées ou des heures de congé annuel pour ces quarts additionnels seront autorisées à retirer 11,25 heures et ces demandes ne seront pas refusées sans motif valable.

- 6) Ces rotations 2J/2N sont destinées aux infirmières à temps plein. Si un arrangement de partage de poste est approuvé pour les infirmières effectuant de telles rotations, jusqu'à 135 heures doivent être ajoutées chaque année pour obtenir les 1950 heures admissibles à la pension. Ces heures seront ajoutées à la rotation régulière au moment de l'affichage.
- 7) Les infirmières temporairement affectées à une rotation 2J/2N et qui n'accumulent pas de jours fériés payés conformément à l'article F.1 de l'annexe locale de la convention collective seront mises à l'horaire pour 135 heures additionnelles par année au moment de la production de l'horaire, et ce afin d'atteindre les 1950 heures.
- 8) Les rotations 2J/2N engendrent des périodes de paie inégales et l'employeur ne procédera pas à l'équilibrage manuel des quarts de travail.
- 9) Dans le cadre d'un horaire de rotation 2J/2N, les infirmières ne seront pas mises à l'horaire pour plus de quatre (4) quarts prolongés consécutifs. Il est entendu que le cinquième quart et tout autre quart consécutif sera rémunéré au taux majoré correspondant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base normal, sauf si ce quart est effectué en raison d'un échange de quart avec une autre infirmière ou en raison de jours de congé spécifiques demandés par l'infirmière.
- 10) Dans le cadre d'un horaire de rotation 2J/2N, les infirmières ne seront pas mises à l'horaire pour plus de trois (3) fins de semaine consécutives. Il est entendu que qu'une quatrième fin de semaine consécutive sera rémunérée au taux majoré correspondant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base normal, sauf si ce quart est effectué en raison d'un échange de quart avec une autre infirmière ou en raison de jours de congé spécifiques demandés par l'infirmière.

LETTRE D'ENTENTE

Objet : Article G — Congés annuels

À compter du processus de planification des vacances pour la période allant de novembre 2024 à avril 2025, les parties conviennent de mettre à l'essai un nouvel horaire de vacances selon lequel les semaines de vacances commencent le lundi à 7 h 30 et se terminent le lundi suivant à 7 h 29.

LETTRE D'ENTENTE

Objet : Affichage des postes d'infirmière autorisée en prévention et contrôle des infections et de professionnelle de la prévention et du contrôle des infections

- 1) Les parties conviennent que le poste d'infirmier(ère) autorisé(e) en prévention et contrôle des infections (« IA PCI ») relève de l'unité de négociation de l'AIIO, conformément à l'article A.2 des dispositions locales de la Convention collective convenue entre les parties.
- 2) Les parties conviennent que le poste de professionnelle ou professionnel de la prévention et du contrôle des infections (« professionnelle de la PCI ») ne relève pas de l'unité de négociation de l'AIIO, sous réserve du paragraphe 3 ci-dessous.
- 3) Lorsque l'employeur embauche une infirmière autorisée qui présente sa candidature pour le poste de professionnelle de la PCI, qu'il s'agisse d'une candidate interne ou externe, l'employeur considère le poste comme un poste d'IA PCI pendant toute la durée du mandat de la titulaire du poste. En cas de vacance permanente ou temporaire du poste d'une durée prévue de plus de soixante (60) jours, le poste est réaffiché conformément aux dispositions de la présente Lettre d'entente.
- 4) En cas de vacance permanente ou temporaire du poste d'IA PCI ou de professionnelle de la PCI d'une durée prévue de plus de soixante (60) jours, ou lorsque l'employeur crée un nouveau poste d'IA PCI ou de professionnelle de la PCI, l'employeur affiche le poste vacant simultanément en tant que poste d'IA PCI et de professionnelle de la PCI, à l'interne et à l'externe.
- 5) Lorsqu'il pourvoit les postes vacants affichés conformément au paragraphe 4 ci-dessus, l'employeur donne la préférence aux IA qui ont postulé en suivant la procédure suivante :
 - a. Avant de prendre en considération les candidatures provenant de personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation de l'AIIO, l'employeur examine et évalue les qualifications des candidates internes qui font partie de l'unité de négociation de l'AIIO, qu'elles aient postulé au poste d'IA PCI ou de professionnelle de la PCI.
 - b. L'examen et la sélection des candidates internes faisant partie de l'unité de négociation de l'AIIO ont lieu conformément à la disposition 10.07 c) de la Convention collective.
 - c. Lorsqu'aucune candidate interne faisant partie de l'unité de négociation de l'AIIO n'est jugée avoir les compétences requises pour le poste, l'employeur peut alors examiner les autres candidatures soumises pour les deux postes et faire une sélection parmi ces candidatures, ce qui comprend les candidatures externes et internes provenant de personnes ne faisant pas partie l'unité de négociation de l'AIIO.
 - d. L'employeur évalue les candidatures autres que les candidatures internes

provenant de membres de l'unité de négociation de l'AIIO et procède à une sélection parmi ces candidatures à sa discrétion.