

**CONVENTION COLLECTIVE /
COLLECTIVE AGREEMENT**

**ENTRE /
BETWEEN**

**LA RÉSIDENCE PRESCOTT ET RUSSELL /
PRESCOTT AND RUSSELL RESIDENCE**

**COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL /
UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND RUSSELL
(ci-après appelé "l'Employeur ") /
(The "Employer ")**

**ET /
AND**

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

**Expiration : 31 mars 2018
Expiry: March 31, 2018**

INDEX

ARTICLE 1 – PURPOSE	1	ARTICLE 1 – BUT	1
ARTICLE 2 – RECOGNITION AND WORK OF BARGAINING UNIT	2	ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET TRAVAIL DE L’UNITÉ DE NÉGOCIATION	2
ARTICLE 3 – DEFINITIONS.....	3	ARTICLE 3 – DÉFINITIONS	3
ARTICLE 4 – NO DISCRIMINATION.....	5	ARTICLE 4 – PAS DE DISCRIMINATION	5
ARTICLE 5 – NO STRIKE OR LOCKOUTS	5	ARTICLE 5 – NI GRÈVE, NI LOCKOUT	5
ARTICLE 6 – ASSOCIATION SECURITY	5	ARTICLE 6 – SÉCURITÉ DE L’ASSOCIATION.....	5
ARTICLE 7 – MANAGEMENT RIGHTS	7	ARTICLE 7 – DROITS DE LA DIRECTION	7
ARTICLE 8 – ASSOCIATION COMMITTEE AND REPRESENTATION.....	8	ARTICLE 8 – COMITÉ DE L’ASSOCIATION ET REPRÉSENTATION	8
ARTICLE 9 – GRIEVANCE PROCEDURE AND ARBITRATION	17	ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D’ARBITRAGE.....	17
ARTICLE 10 – ORIENTATION AND IN SERVICE PROGRAM	21	ARTICLE 10 - PROGRAMME D’ORIENTATION ET DE FORMATION EN COURS D’EMPLOI	21
ARTICLE 11 – JOB SECURITY	23	ARTICLE 11 – SÉCURITÉ D’EMPLOI	23
ARTICLE 12 – LEAVE OF ABSENCE.....	30	ARTICLE 12 – CONGÉS AUTORISÉS	30
ARTICLE 13 – POSTINGS	38	ARTICLE 13 – AFFICHAGES	38
ARTICLE 14 – SICK LEAVE	40	ARTICLE 14 – CONGÉ DE MALADIE.....	40
ARTICLE 15 – PARENTAL/PREGNANCY AND ADOPTION LEAVE	42	ARTICLE 15 – CONGÉ PARENTAL/DE MATERNITÉ ET CONGÉ D’ADOPTION	42
ARTICLE 16 – PUBLIC HOLIDAYS	47	ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS	47
ARTICLE 17 – VACATIONS	49	ARTICLE 17 – CONGÉ ANNUEL	49
ARTICLE 18 – HOURS OF WORK	53	ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL.....	53
ARTICLE 19 – PAYMENT OF WAGES	59	ARTICLE 19 – VERSEMENT DES SALAIRES	59
ARTICLE 20 – OVERTIME AND PREMIUMS.....	64	ARTICLE 20 – SURTEMPS ET PRIMES	64
ARTICLE 21 – BENEFITS	66	ARTICLE 21 – AVANTAGES SOCIAUX	66

ARTICLE 22 – RETROACTIVITY	70	ARTICLE 22 – RÉTROACTIVITÉ	70
ARTICLE 23 – PERCENTAGE IN LIEU	70	ARTICLE 23 – POURCENTAGE EN REPLACEMENT DES AVANTAGES	70
ARTICLE 24 – MODIFIED WORK PROGRAM ...	71	ARTICLE 24 – PROGRAMME DE TRAVAIL MODIFIÉ	71
ARTICLE 25 – UNION NOTIFICATION	72	ARTICLE 25 – AVIS AU SYNDICAT	72
ARTICLE 26 – MISCELLANEOUS	73	ARTICLE 26 – DIVERS	73
APPENDIX A – SALARY SCALES	76	ANNEXE A – ÉCHELLES DE SALAIRES	76
LETTER OF AGREEMENT 2014-01	81	LETTRE D’ENTENTE 2014-01	81
LETTER OF AGREEMENT 2014-02	82	LETTRE D’ENTENTE 2014-02	82
LETTER OF AGREEMENT 2016-01	83	LETTRE D’ENTENTE 2016-01	83

ARTICLE 1 – PURPOSE

- 1.01 Whereas it is the desire of both parties to this agreement:
- (a) To maintain and improve the existing harmonious relations and conditions of employment between the Employer and the Union.
 - (b) To recognize the mutual value of joint discussions and negotiations in all matters pertaining to working conditions, employment, services, etc.
 - (c) To encourage efficiency in operation.
 - (d) To promote the morale, well-being and security of all the nurses in the bargaining unit of the Union.
 - (e) To recognize that both the nurses and the Employer wish to work together and provide the residents of the Home with the best possible care.
- 1.02 And whereas it is now desirable that methods of the bargaining and all matters pertaining to the working conditions of the nurses be drawn up in an agreement.
- 1.03 Plural or Masculine Terms
- a) Whenever the singular or feminine is used in this agreement, it shall be considered as if the plural or masculine has been used where the context so requires.
 - b) Whenever the title Administrator is used in this agreement, it shall be considered as the Administrator of the Prescott and Russell Residence.

ARTICLE 1 – BUT

- 1.01 Attendu que chacune des parties liées par cette convention désirent:
- (a) maintenir et améliorer les bonnes relations existant entre elles et régler les conditions d'emploi entre l'Employeur et le Syndicat.
 - (b) reconnaître l'utilité pour chacune des parties liées par cette convention de discussions et de négociations conjointes sur toute question se rapportant aux conditions de travail, à l'emploi, aux services, etc.
 - (c) encourager l'efficacité au travail.
 - (d) promouvoir le bon moral, le bien-être et la sécurité de toutes les infirmières membres de l'unité de négociation syndicale.
 - (e) reconnaître que les infirmières et l'Employeur veulent travailler ensemble et donner aux résidents de la Résidence les meilleurs soins possibles.
- 1.02 Et attendu qu'il est maintenant préférable que les méthodes de négociation et toutes autres questions se rapportant aux conditions de travail des infirmières soient régies par une convention.
- 1.03 Pluriel ou masculin
- a) Partout où le singulier ou le féminin sont utilisés dans cette convention, on considère que le pluriel ou le masculin sont utilisés là où le contexte l'exige.
 - b) Dans la présente convention, Administrateur s'entend de l'administrateur de la Résidence Prescott et Russell.

ARTICLE 2 – RECOGNITION AND WORK OF BARGAINING UNIT

2.01 Scope of Accreditation

The Employer recognizes the Ontario Nurses' Association as the bargaining agent of all registered and graduate nurses employed in a nursing capacity by the Prescott and Russell Residence at Hawkesbury, Ontario, save and except Director of Nursing, one Assistant-director of Nursing and persons above the rank of Director of Nursing.

2.02 Work Normally Performed by Members

Until the expiry of the collective agreement, no person outside the bargaining unit shall perform work normally performed by members of the bargaining unit except:

- i) in cases of emergency;
- ii) when instructing other nurses;
- iii) when performing experimental work;
- iv) when regular nurses are not available due to being late for work or absent from work; or
- v) in other circumstances, upon obtaining consent of the Union.

2.03 Sufficient Registered Staff

The Employer agrees to employ sufficient registered staff to meet the staffing needs that may be set from time to time by statute and/or regulation. In the event that there is insufficient staffing to meet this undertaking, the Employer will post vacancies so that any unmet care undertaking will be satisfied.

2.04 Minimum worked tours

The Employer will ensure that bargaining unit

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

2.01 Unité d'accréditation

L'Employeur reconnaît l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario comme seul et unique agent négociateur pour toutes les infirmières autorisées et diplômées embauchées pour assurer des soins infirmiers à la Résidence Prescott et Russell à Hawkesbury (Ontario), à l'exception de la directrice des Soins infirmiers, d'une directrice adjointe des soins infirmiers et des personnes occupant des postes de rang supérieur à celui-ci.

2.02 Travail effectué par des membres

Jusqu'à l'expiration de la convention collective, aucune personne qui n'est pas membre de l'unité de négociation n'effectue un travail effectué normalement par des membres de l'unité de négociation sauf :

- i) en cas d'urgence;
- ii) pour donner des instructions à d'autres infirmières;
- iii) pour effectuer du travail expérimental;
- iv) lorsque des infirmières régulières ne sont pas disponibles parce qu'elles sont en retard ou absentes;
- v) dans d'autres circonstances, avec le consentement du Syndicat.

2.03 Suffisance de personnel autorisé

L'Employeur convient d'employer suffisamment de personnel autorisé pour répondre aux besoins en dotation qui peuvent être établis de temps à autre par des mesures législatives ou réglementaires. Si l'effectif ne suffit pas pour satisfaire à cet engagement, l'Employeur affiche les postes vacants de façon à répondre à tout engagement non satisfait.

2.04 Quarts de travail minimum

L'Employeur s'assurera que les membres de

member's work at least 58 tours each pay period.

ARTICLE 3 – DEFINITIONS

3.01 Full-Time Nurse

A regular full-time nurse is a nurse who is regularly scheduled to work the normal full-time hours as defined in this collective agreement.

The temporary full-time nurse is the one assigned to a full-time schedule for a replacement or for a determined period. She is entitled to the same protection and advantages than the part-time nurses.

3.02 Part-Time Nurse

A regular part-time nurse is a part-time nurse who is regularly scheduled and who regularly works less than the full-time hours as defined in this Collective Agreement. A regular part-time nurse offers to make a commitment to be available on a regular basis.

The temporary part-time nurse is the one assigned to a part-time schedule for a replacement or for a determined period.

All other part-time nurses shall be considered casual nurses.

The Employer may end employment of a casual nurse who has not accepted to work a minimum of four (4) shifts of seven and a half (7.5) hours including two (2) shifts during the weekend within a period of thirty (30) consecutive days. The casual nurse will provide the Employer her availability, on or before, the 10th day of the month for the following month. In such event, the nurse will not be entitled to the grievance procedure to challenge the Employer's decision except where the termination is discriminatory.

l'unité syndicale travailleront un minimum de 58 quarts de travail par période de paie.

ARTICLE 3 – DÉFINITIONS

3.01 Infirmière à temps plein

Une infirmière régulière à temps plein est une infirmière dont l'horaire de travail régulier est celui à temps plein tel que décrit dans la présente convention collective.

L'infirmière temporaire temps plein est celle assignée à un horaire temps plein pour un remplacement ou pour une durée déterminée. Elle a droit aux mêmes protections et avantages que les infirmières à temps partiel.

3.02 Infirmière à temps partiel

Une infirmière régulière à temps partiel est une infirmière qui a un horaire régulier, qui travaille habituellement moins que les heures normales à temps plein décrites dans la présente convention collective et qui s'engage à être disponible à travailler sur une base régulière.

L'infirmière temporaire à temps partiel est celle assignée à un horaire temps partiel pour un remplacement ou pour une durée déterminée.

Toutes les autres infirmières à temps partiel sont considérées comme des infirmières occasionnelles.

L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'une infirmière occasionnelle qui n'aura pas accepté un minimum de quatre (4) quarts de travail de sept heures et demie (7.5) dont deux (2) quarts la fin de semaine pendant une période de trente (30) jours consécutifs. L'infirmière occasionnelle doit remettre à l'Employeur sa disponibilité, le ou avant, le 10^{ième} jour du mois pour le mois suivant. Dans ces circonstances, l'infirmière ne pourra pas avoir recours à la procédure de grief pour contester la décision de l'Employeur de mettre fin à son emploi à l'exception où l'infirmière est licenciée de manière discriminatoire.

3.03 Registered Nurse

A registered nurse is defined as a nurse who is registered by the College of Nurses of Ontario in accordance with the *Regulated Health Professions Act, and the Nursing Act*.

3.04 Graduate Nurse

A graduate nurse is defined as a nurse with Temporary certificate who is a graduate of a program acceptable to the College of Nurses and is either in the process of being certified by the College of Nurses of Ontario or is completing certification requirements.

Certification for a graduate nurse shall be completed within twenty-four (24) months following the date of hire. Where a nurse fails to complete such certification requirements, her employment will be terminated. Such termination shall not be the subject matter of a grievance or arbitration procedure.

3.05 Nursing Coordinator

The Nursing Coordinator is a full-time employee, with five (5) shifts per week, or a part-time employee with three (3) shifts per week, those being integrally part of the fifty-eight (58) shifts per pay period under Article 2.04, *Minimum Worked Tours*.

The shift starts at 11a.m. and ends at 7p.m., with every second weekend being worked and is considered a day position. The hours may be changed by mutual agreement.

If necessary, the Nursing Coordinator will be on call at the request of the Employer in the following circumstances: in the absence of a registered nurse on site between 11p.m. Friday night and 11p.m. Sunday night when she is not at work, and that during her worked weekend.

3.03 Infirmière autorisée

Une infirmière autorisée est une infirmière qui est agréée par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario en vertu de la *Loi sur les professions de la santé réglementées de l'Ontario*.

3.04 Infirmière diplômée

Une infirmière diplômée est une infirmière qui détient un certificat d'enregistrement temporaire, qui est diplômée d'un programme sanctionné par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, et qui est sur le point d'être agréée ou de satisfaire aux exigences d'agrément de l'Ordre des Infirmières et Infirmiers de l'Ontario.

L'infirmière diplômée doit satisfaire aux exigences d'agrément dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date d'embauche. À défaut de satisfaire à ces exigences dans le délai fixé, elle sera licenciée. Son licenciement ne peut faire l'objet d'un grief ni être porté en arbitrage.

3.05 Coordonnatrice des soins infirmiers

La coordonnatrice des soins infirmiers est une employée temps plein, ayant cinq (5) quarts de travail par semaine, ou une employée temps partiel ayant trois (3) quarts de travail par semaine, le tout faisant partie intégrante des cinquante-huit (58) quarts par période de paie prévus à l'article 2.04, *Quarts de travail minimum*.

Le quart de travail commence à 11h00 et se termine à 19h00, avec une fin de semaine sur deux, et est considéré un poste de jour. Ces heures peuvent varier selon une entente mutuelle entre l'employée et l'employeur.

Au besoin, la coordonnatrice des soins infirmiers devra être sur appel à la demande de l'Employeur dans les circonstances suivantes: en l'absence d'une infirmière autorisée sur place entre 23h00 le vendredi soir et 23h00 le dimanche soir lorsqu'elle n'est pas au travail, et ce, lors de sa fin de semaine travaillée.

The part-time Nursing Coordinator will follow the same employment conditions as the part-time Nurses.

ARTICLE 4 – NO DISCRIMINATION

4.01 The Employer and the Union agree that there shall be no discrimination, interference, intimidation, restriction, or coercion exercised or practised with respect to any nurse in the matter of hiring, wage rates, training, upgrading, promotion, transfer, layoff, recall, discipline, classification, discharge or otherwise by reason of age, race, creed, colour, national origin, religion, political affiliation or activity, sexual orientation, sex or marital status, family relationship, place of residence, physical handicap, nor by reason of her membership or legal activity in the Union or any other reason.

ARTICLE 5 – NO STRIKE OR LOCKOUTS

5.01 The Union agrees that during the life of this agreement, there will be no strike or stoppage of work either partial or complete, and the Employer agrees that there will be no lockout.

The terms “strike” and “lockout” shall bear the meaning given them in the *Ontario Labour Relations Act*.

ARTICLE 6 – ASSOCIATION SECURITY

6.01 Deductions from Earnings

The Employer shall deduct, in the first payroll period in each month, from the earnings of all nurses in the bargaining unit, a sum equal to the monthly union dues for each nurse. Where a nurse has no earnings during the first payroll period, the deduction shall be made in the next

La coordonnatrice des soins infirmiers à temps partiel suivra les mêmes conditions d'emploi que les infirmières à temps partiel.

ARTICLE 4 – PAS DE DISCRIMINATION

4.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'aucune forme de discrimination, d'ingérence, d'intimidation, de contrainte ou de coercition ne sera exercée à l'égard des infirmières en ce qui a trait à l'embauche, au salaire, à la formation, au perfectionnement, aux promotions, aux mutations, aux mises à pied, aux rappels, à la discipline, à la classification, au congédiement pour des motifs liés à la couleur, à l'origine ethnique, à l'affiliation religieuse ou politique, à l'orientation sexuelle, au sexe ou à l'état civil, aux relations familiales, à l'endroit de résidence, aux handicaps physiques ou aux activités légales au sein du Syndicat ou pour quelque autre raison que ce soit.

ARTICLE 5 – NI GRÈVE, NI LOCKOUT

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

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

ARTICLE 6 – SÉCURITÉ DE L'ASSOCIATION

6.01 Retenues sur la paie

Au cours de la première période de paie du mois, l'Employeur retient sur la paie de toutes les infirmières membres de l'unité de négociation le montant de la cotisation syndicale mensuelle. Lorsqu'une infirmière n'a pas de revenus au cours de la première

payroll period where the nurse has earnings within that month. The deduction period for a nurse may be extended where the nurse does not receive pay in a particular month.

6.02 Such dues shall be deducted monthly from each nurse, but in the case of a newly-hired nurse such deduction shall commence in the first pay period immediately following her or his month of hire.

6.03 Monthly Dues

(a) The amounts of the regular monthly dues shall be those authorized by the Union, and the Vice-President, Finance of the Union shall notify the Employer of any changes therein and such notification shall be the Employer's conclusive authority to make the deduction specified.

(b) Where an Employer fails to deduct or remit dues as required, the Employer shall be liable for the full amount owing under this article, and no portion thereof may be recouped from the nurse.

(c) The total amount deducted pursuant to article 6.02 above shall be remitted monthly to the Union no later than the 15th of the month following the month in which the dues were deducted. In remitting such dues, the Employer shall provide a list of nurses and the amounts deducted in accordance with this article.

The list shall also include the name, classification, nurse status, site/division/location, and social insurance number of each nurse from whom deductions were made in the preceding month. The Employer will also provide a listing of all terminations, newly-hired nurses, nurses on leaves of absence, paid or unpaid, and any nurses who have not paid the full amount of

période de paie, ce montant est retenu au cours de la période de paie suivante du mois pendant laquelle l'infirmière a un revenu. Il est possible de prolonger la période de retenue lorsque l'infirmière n'a pas de paie au cours d'un mois en particulier.

6.02 Les retenues sur le salaire sont prélevées chaque mois dans chaque cas. Lorsqu'une infirmière vient d'être embauchée, on commence à prélever la cotisation au cours de la première période de paie qui suit immédiatement le mois d'embauche.

6.03 Cotisations mensuelles

(a) Le montant de la cotisation mensuelle normale est celui qui est autorisé par le Syndicat. La vice-présidente aux finances de l'Association prévient l'Employeur de toute modification de la cotisation et cet avis autorise de fait l'Employeur à retenir le montant indiqué.

(b) Lorsqu'il ne retient ou ne verse pas les cotisations requises, l'Employeur est responsable du plein montant exigible en vertu du présent article et aucune partie de ce montant ne peut être récupérée auprès de l'infirmière.

(c) Tout montant total retenu conformément au paragraphe 6.02 ci-dessus est versé mensuellement au Syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant celui où les cotisations ont été retenues. L'Employeur joint à la remise du montant en question, une liste des infirmières et des montants retenus conformément au présent article.

La liste contient aussi le nom, la classification, le statut, l'établissement, la division ou le lieu de travail et le numéro d'assurance sociale de toutes les infirmières pour lesquelles on a effectué des retenues le mois précédent. L'Employeur fournit aussi une liste de toutes les infirmières dont l'emploi a cessé, des nouvelles infirmières, des infirmières en congé,

dues. Each nurse's new address and telephone number will also be included.

6.04 T4 Supplementary

The Employer will provide each nurse with a T4 supplementary slip showing the dues deducted in the previous year for income tax purposes.

6.05 The Employer and the Union shall acquaint new nurses.

(a) The Administrator or his representative shall, at commencement of employment, inform a newly hired nurse of the Union's existence and provide such nurses with a copy of the collective agreement.

(b) A new nurse will be given the opportunity to meet with a representative of the Union in the employ of the Home during the nurse's orientation period without loss of regular earnings. The purpose of the meeting will be to acquaint the nurse with such representative of the Union and the collective agreement.

ARTICLE 7 – MANAGEMENT RIGHTS

7.01 The Union recognizes that the management function of the Employer and the direction of working forces are fixed exclusively with the Employer and shall remain solely with the Employer except as may be modified by the provisions of this agreement and, without restricting the generality of the foregoing, the Union acknowledges that it is the exclusive function of the Employer to:

(a) Maintain order, discipline and efficiency;

(b) Hire, discharge, direct, promote, demote,

payées ou non, et des infirmières qui n'ont pas payé le plein montant des cotisations. Il fournit aussi la nouvelle adresse et le nouveau numéro de téléphone de chaque infirmière.

6.04 T4 Supplémentaire

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

6.05 L'Employeur et le Syndicat doivent renseigner les nouvelles infirmières.

(a) L'Administrateur ou son représentant doit, dès l'entrée en fonction d'une nouvelle infirmière, informer cette dernière de l'existence du Syndicat et lui remettre une copie de la convention collective.

(b) Toute nouvelle infirmière aura l'occasion de rencontrer, durant sa période d'orientation, une représentante du Syndicat qui est à l'emploi de la Résidence et ce, sans perte de salaire régulier. Cette rencontre permettra à l'infirmière de faire connaissance avec la représentante du Syndicat et de se familiariser avec la convention collective.

ARTICLE 7 – DROITS DE LA DIRECTION

7.01 Le Syndicat reconnaît que la fonction de gestion de l'Employeur et l'administration du personnel sont des droits exclusifs de l'Employeur et le demeureront à moins de modifications apportées par les dispositions de la présente convention et, sans préjudice de la portée générale du présent paragraphe, le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur:

(a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

(b) d'embaucher, de congédier, de diriger,

classify, transfer, layoff, recall and suspend or otherwise discipline nurses, provided that a claim of discharge or discipline without just cause may be the subject of a grievance and dealt with as hereinafter provided;

- (c) Make, enforce and alter from time to time reasonable rules and regulations to be observed by the nurses not inconsistent with the provisions of this agreement.

These rights shall not be exercised in a manner inconsistent with the provisions of this agreement.

It shall remain the right of the Employer to operate and manage the Home in all respects in accordance with its commitments, obligations and responsibilities.

7.02 Number of Nurses Needed

The Employer shall determine the number of nurses needed at any time and have the right to make and alter from time to time rules and regulations to be observed by the nurses, but before altering any such rules and regulations the Employer will discuss same with the Labour Management Committee and give the Union representatives the right to present their observations with regard to such proposed alterations and endeavour to reach mutual agreement thereon.

ARTICLE 8 – ASSOCIATION COMMITTEE AND REPRESENTATION

8.01 Union Committee

The Employer shall recognize a Union Committee which shall be composed of two (2)

de promouvoir, de rétrograder, de classer, de muter, de mettre à pied, de rappeler et de suspendre les infirmières, ou de prendre toute autre mesure disciplinaire à leur égard, à la condition qu'une allégation de congédiement ou d'imposition d'une mesure disciplinaire sans motif valable puisse faire l'objet d'un grief et être traitée selon la procédure de règlement des griefs ci-après;

- (c) d'établir, d'appliquer et de modifier de temps à autre les règles et règlements raisonnables devant être observés par les infirmières et qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention.

Ces droits ne doivent pas être exercés contrairement aux dispositions de la présente convention.

Il appartient à l'Employeur d'exploiter et d'administrer la Résidence à tous les égards, selon ses engagements, obligations et responsabilités.

7.02 Nombre d'infirmières requis

L'Employeur doit déterminer le nombre d'infirmières requis en tout temps et a le droit d'établir et de modifier de temps à autre les règles et règlements devant être observés par les infirmières. Toutefois, avant d'apporter des modifications à ces règles et règlements, l'Employeur devra en discuter avec le Comité des relations patronales-syndicales afin de permettre aux représentantes du Syndicat qui siègent au sein de ce comité de formuler des observations relativement aux modifications proposées et de tâcher de parvenir à une entente.

ARTICLE 8 – COMITÉ DE L'ASSOCIATION ET REPRÉSENTATION

8.01 Comité du Syndicat

L'Employeur reconnaît l'existence d'un comité du Syndicat composé de deux (2) membres

Union members, who shall be nurses of the Prescott and Russell Residence as follows:

- (a) to negotiate renewal agreements with the Employer;
- (b) to discuss matters arising out of the interpretation or administration of this agreement;
- (c) to be responsible for the handling of all grievances and to assist nurses in the presentation of any complaints or grievances that may arise.

8.02 Officers and Committee Members

The Union shall provide the Director of Human Resources with the names of its officers and committee members. The list will be revised when changes occur.

8.03 Settling of Grievances

No more than two (2) representatives of the Union, who are in the employ of the Employer shall not suffer any loss of pay, benefits or seniority for time involved during Steps 1, 2 and 3 of the established procedures for settling grievances.

8.04 Committee Meetings

- (a) Any representative of the Union on the grievance or negotiating committee attending grievance or negotiation meetings held within working hours shall do so without loss of remuneration. This applies only when the committee is engaged in committee work with the Employer.
- (b) It is agreed that two (2) members of the Union bargaining committee shall have the right to attend negotiating meetings held with representatives of the Employer, with entitlement of remuneration at their regular hourly rate

de ce dernier qui sont des infirmières de la Résidence Prescott et Russell, lequel a comme mandat:

- (a) de négocier le renouvellement de la convention collective avec l'Employeur;
- (b) de discuter des questions découlant de l'interprétation ou de l'administration de cette convention collective;
- (c) d'assurer le traitement des griefs et d'aider les infirmières dans la présentation de plaintes ou de griefs.

8.02 Dirigeantes et membres du comité

Le Syndicat doit fournir au directeur des Ressources humaines le nom de ses dirigeantes et des membres du comité. La liste sera révisée lorsqu'il y a un changement.

8.03 Règlement des griefs

Au plus deux (2) représentantes du Syndicat au service de l'Employeur ne subiront aucune perte de salaire, d'avantages ou de crédits d'ancienneté pour le temps qu'elles consacrent aux étapes 1, 2 et 3 de la procédure de règlement des griefs.

8.04 Réunions du comité

- (a) Toute représentante du Syndicat au sein du comité des griefs ou de négociation assiste aux réunions de ce comité durant les heures de travail normales sans subir de perte de salaire. Cette disposition s'applique seulement aux réunions avec l'Employeur dans le cadre des travaux du comité.
- (b) Il est entendu que deux (2) membres du comité de négociation du Syndicat peuvent assister aux réunions de négociation tenues avec les représentants de l'Employeur et ont droit à leur taux horaire normal pour le

of pay for the time lost from work while attending such meetings. Such payment shall be limited to the length of the meeting and shall not exceed the amount the nurse would normally have earned for such regular working day.

8.05 Representative of the Ontario Nurses' Association

The Union shall have the right at any time to have the assistance of a representative of the Ontario Nurses' Association when dealing or negotiating with the Employer. Such representative shall, with notification and approval of the Administrator of the Home, have access to the Employer's premises at any reasonable time in order to investigate and assist in the settlement of a grievance. Such request shall not be unreasonably denied.

8.06 Labour Management Committee

A Labour Management Committee shall be established consisting of not more than two (2) representatives of the Union and not more than two (2) representatives of the Employer.

Meetings shall be held as may be mutually agreed upon and scheduled at least once every three (3) months.

A nurse who is a member of the Labour Management Committee shall be entitled to remuneration at her regular rate of pay for the time lost from work while in attendance at these meetings.

8.07 Functions of the Committee

The committee shall concern itself with the following general matters:

- (a) Considering constructive criticism of all activities so that good relations shall continue to exist between the Employer and the nurses.

temps qu'elles consacrent à ces réunions pendant leurs heures normales de travail. Cette rémunération n'est versée toutefois que pour la durée de la réunion et le montant ne doit pas dépasser celui que l'infirmière aurait gagné pour une journée normale de travail.

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

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

8.06 Comité patronal-syndical

Un comité patronal-syndical sera mis sur pied et composé d'au plus deux (2) représentantes du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur.

Les réunions seront convoquées aux dates convenues entre les deux parties et tenues au moins tous les trois (3) mois.

Toute infirmière siégeant au sein du comité patronal-syndical est rémunérée selon son taux horaire normal lorsqu'elle s'absente de son travail pour assister à ces réunions.

8.07 Rôle du comité

Le comité a notamment comme mandat:

- (a) d'examiner les critiques constructives formulées relativement à toutes les activités de manière à promouvoir de bonnes relations entre les infirmières et l'Employeur.

(b) Improving and extending services, including public relations, and relations with residents.

(c) Correcting conditions causing grievances and misunderstandings.

8.08 Professional Responsibility

In the event that the Director of Nursing assigns a number of residents or a workload to an individual nurse or group of nurses such that she or they have cause to believe that she or they are being asked to perform more work than is consistent with proper resident care, she or they may:

(a) i) First, try to solve the situation with the Director of Nursing or her delegate.

ii) If no resolution is achieved, a complaint in writing to the Labour Management Committee can be made within fifteen (15) calendar days of the alleged improper assignment. The Chairperson of the committee shall convene a meeting of the committee within ten (10) calendar days of the filing of the complaint. The committee shall hear and attempt to resolve the complaint to the satisfaction of both parties.

iii) Failing resolution of the complaint within five (5) calendar days of the meeting of the committee, the complaint shall be forwarded to an Assessment Committee; one representative chosen by the Ontario Nurses' Association, one representative chosen by the Employer and one chosen from a panel of registered nurses who are well respected within the profession and who shall act as Chairperson. The Assessment Committee Chairperson will, whenever possible, be one of the following: Gayle Mackay, Jane Harvey or Anitta Robertson.

(b) d'améliorer et d'élargir les services, y compris les relations publiques et les relations avec les résidents.

(c) de remédier aux conditions qui donnent lieu à des griefs et des mécontentements.

8.08 Responsabilité professionnelle

Advenant que la directrice des Soins infirmiers affecte un certain nombre de résidents ou une certaine charge de travail à une infirmière ou un groupe d'infirmières et que celle(s)-ci estime(nt) qu'on lui(leur) demande d'accomplir plus de travail que ce qui est compatible avec des soins convenables aux résidents, cette ou ces infirmières peut(vent):

(a) i) Tout d'abord traiter et tenter de solutionner la situation avec la Directrice des Soins infirmiers ou sa déléguée.

ii) Si cela échoue, elle pourra porter plainte par écrit au comité patronal-syndical dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date de l'affectation excessive. La présidente du comité doit convoquer une réunion de celui-ci dans les dix (10) jours civils qui suivent le dépôt de la plainte. Le comité doit entendre et tenter de solutionner le problème à la satisfaction des deux parties.

iii) À défaut de trouver une solution dans les cinq (5) jours civils qui suivent la réunion du comité, la plainte doit être renvoyée à un comité d'évaluation composé d'une représentante désignée par l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario, d'un représentant de l'Employeur et d'une troisième personne choisie parmi une liste d'infirmières autorisées renommées au sein de la profession, laquelle assumera la présidence du comité. Dans la mesure du possible, un des membres suivants siègera comme président sur le comité

d'évaluation : Gayle Mackay, Jane Harvey ou Anitta Roberson.

- iv) The Assessment Committee shall set a date to conduct a hearing into the complaint within fourteen (14) calendar days of its appointment and shall be empowered to investigate as is necessary and make what recommendations it finds appropriate in the circumstances. The Assessment Committee shall report its recommendations in writing to the parties within thirty (30) calendar days following the completion of its hearing.
 - (b) i) Following ratification of this agreement or following issuance of an arbitrated settlement, the parties shall meet within thirty (30) calendar days and select a panel of four (4) registered nurses. The members of the panel shall sit in a rotation agreed upon by the parties. If a panel member is unable to sit within the time limits stipulated, the panel member next scheduled to sit will be appointed by the parties. If the parties are unable to agree upon the composition or rotation of panel, these matters shall be submitted to Arbitration for determination.
 - ii) Each party will bear the cost of its nominee and will share equally the fee of the Chairperson and whatever other expenses are incurred by the Assessment Committee in the performance of its responsibilities as set out herein.
- iv) Dans les quatorze (14) jours civils suivant sa mise sur pied, le comité d'évaluation doit fixer une date d'audience de la plainte. Il a le pouvoir de faire enquête au besoin et de formuler les recommandations qu'il juge appropriées aux circonstances. Dans les trente (30) jours civils qui suivent la fin de l'audience, le comité d'évaluation doit faire rapport par écrit de ses recommandations aux parties intéressées.
 - (b) i) Les parties doivent se rencontrer dans les trente (30) jours civils qui suivent la ratification de cette entente ou un règlement d'arbitrage, et choisir un jury de quatre (4) infirmières autorisées. Les membres de ce jury siégeront, à tour de rôle, selon l'entente entre les parties. Si un membre n'est pas en mesure de siéger dans le délai fixé, le prochain membre sur l'horaire établi sera nommé par les parties. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la composition ou sur l'ordre de participation des membres, elles doivent soumettre ces questions à l'arbitrage pour résolution.
 - ii) Chaque partie doit payer les dépenses de la personne qu'elle désigne et les deux parties partageront à parts égales les honoraires de la présidente du comité et toutes les autres dépenses du comité d'évaluation faites dans l'exercice de son mandat tel qu'exposé ci-dedans.

8.09 Occupational Health and Safety Committee

The Employer and the Union agree that they mutually desire to maintain standards of health and safety in the Home, in order to prevent accidents, injury and illness.

8.09 Comité de santé et sécurité au travail

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'ils désirent maintenir des normes de sécurité et de santé à la Résidence de façon à prévenir les accidents, les blessures et les maladies.

Joint Occupational Health and Safety Committee

- (a) The Home and the Union agree that they mutually desire to maintain standards of safety and health in the Home in order to prevent accidents, injury and illness. The Employer shall take every precaution reasonable in the circumstances for the protection of a worker.
- (b) Recognizing its responsibilities under the applicable legislation, the Employer agrees to accept as a member of its Joint Occupational Health and Safety Committee, at least one (1) representative selected or appointed by the Union from amongst bargaining unit nurses. Upon written request, and if agreed mutually by the Employer and the Union, the Association member on the Joint Occupational Health and Safety Committee shall be trained as a Health and Safety certified worker.
- (c) Such Committee shall identify potential dangers and hazards, institute means of improving health and safety programs and recommend actions to be taken to improve conditions related to Occupational Health and Safety.
- (d) The Home agrees to cooperate in providing necessary information to enable the Committee to fulfill its functions. In addition, the Home will provide the Committee with access to all accident reports, health and safety records and any other pertinent information in its possession.
- (e) Meetings shall be held every quarter or more frequently at the call of the chair, if required. The Committee shall maintain minutes of all meetings and make the same available for review.

Comité mixte de santé et sécurité au travail

- (a) La Résidence et le Syndicat conviennent qu'ils désirent mutuellement maintenir des normes de santé et de sécurité à la Résidence afin de prévenir les accidents, les blessures et la maladie. L'Employeur devra prendre toutes les précautions nécessaires dans les circonstances pour assurer la protection du travailleur.
- (b) Reconnaissant sa responsabilité en vertu de la législation pertinente, l'Employeur consent à accepter comme un membre de son comité mixte de santé et sécurité, au moins un représentant choisi ou nommé par le Syndicat et ce, parmi les infirmières de l'unité de négociation. Sur demande écrite, et si mutuellement accepté par l'Employeur et le Syndicat, le membre de l'Association du comité mixte de santé et sécurité devra être formé en tant que membre agréé de santé et sécurité.
- (c) Le comité devra identifier les risques et les dangers potentiels, introduire des moyens pour améliorer les programmes de santé et sécurité et recommander des mesures à prendre pour améliorer les conditions liées à la santé et à la sécurité au travail.
- (d) La Résidence s'engage à coopérer en fournissant les informations nécessaires pour permettre au comité de s'acquitter de ses fonctions. De plus, la Résidence fournira au comité l'accès à tous les rapports d'accidents, les dossiers de santé et sécurité et toute autre information pertinente en sa possession.
- (e) Les réunions se tiendront chaque trimestre, ou plus fréquemment si nécessaire, à l'appel du président. Le comité devra tenir les procès-verbaux de toutes les réunions et les rendre disponibles pour révision.

(f) Any representative appointed or selected in accordance with (b) hereof, shall serve for a term of at least two (2) calendar years from the date of the appointment. Time off for representatives to perform these duties shall be granted.

A member of a Committee is entitled to:

- i) one (1) hour or such longer period of time as the Committee determines is necessary to prepare for each Committee meeting;
- ii) such time as is necessary to attend meetings of the Committee; and
- iii) such time as is necessary to carry out inspections and investigations under subsection 9(26), 9(27), and 9(31) of the Act. Reference: *Occupational Health and Safety Act*, Sec 9(34).

A member of a Committee shall be deemed to be at work during times described (above) and the member's Employer shall pay the member for those items at the member's regular or premium rate as may be proper. Reference: *Occupational Health and Safety Act*, Sec. 9(35).

(g) The Union agrees to endeavour to obtain the full cooperation of its membership in the observation of all safety and rules and practices.

(h) If, in the professional opinion of the nurse's physician, the pregnancy may be at risk, the pregnant nurse, if she so requests, will be granted an unpaid leave of absence before commencement of the current contractual maternity leave.

(i) "A member of a Committee shall be deemed to be at work while the member is fulfilling the requirements for becoming certified by the Workplace Health and Safety Agency, and the member's

(f) Tout représentant nommé ou choisi en conformité au paragraphe (b) ci-dessus, sera nommé pour un terme d'au moins deux (2) années civiles à partir de la date de la nomination. Du temps libre devra être accordé aux représentants pour accomplir ces tâches.

Un membre du comité est éligible à :

- i) une (1) heure ou plus selon ce que le comité estime nécessaire pour préparer chaque réunion du comité;
- ii) le temps nécessaire pour assister aux réunions du comité; et
- iii) le temps nécessaire pour effectuer les inspections et enquêtes en vertu des paragraphes 9(26), 9(27) et 9(31) de la Loi. Réf. : *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, art. 9(34).

Un membre du comité est réputé être au travail pendant les périodes décrites ci-dessus et l'Employeur du membre devra payer le membre au taux normal ou majoré selon le cas pour ces périodes. Réf. : *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, art. 9(35).

(g) Le Syndicat s'engage à s'efforcer d'obtenir la pleine coopération de ses membres dans l'observation de toutes les règles et pratiques de sécurité.

(h) Si, selon l'opinion professionnelle du médecin de l'infirmière, la grossesse peut être à risque, l'infirmière enceinte, si elle en fait la demande, se verra accorder un congé sans solde avant le début de son congé de maternité actuel.

(i) « Un membre du comité est réputé être au travail alors qu'il remplit les exigences pour devenir certifié par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance

Employer shall pay the member of the time spent at the member's regular or premium rate as may be proper." Reference: *Occupational Health and Safety Act*, Sec. 9(36). This provision does not apply with respect to workers who are paid by the Agency for the time spent fulfilling the requirements for becoming certified. Reference: Sec. 9(37).

- (j) i) This section does not apply to an employee:
- a) when circumstances described below is inherent in the employee's work or is a normal condition of the employee's employment; or
 - b) when the employee's refusal to work would directly endanger the life, health or safety of another person. (Reference: *Occupational Health and Safety Act*, Sec. 43(1).
- ii) An employee may refuse to work or do particular work where she or he has reason to believe that,
- a) any equipment, machine, device or thing the employee is to use or operate is likely to endanger himself, herself or any other employee;
 - b) the physical condition of the workplace or the part thereof in which he or she works or is to work is likely to endanger himself, herself;
 - c) any equipment, machine, device or thing he or she is to use or

contre les accidents du travail et l'Employeur du membre devra lui payer ce temps au taux régulier ou majoré selon le cas. » Réf. : *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, art. 9(36). Cette disposition ne s'applique pas à l'égard de travailleurs qui sont payés par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail pour le temps passé à remplir les conditions requises pour devenir certifié. Réf. : art. 9(37).

- (j) i) le présent article ne s'applique pas à un employé :
- a) lorsque les circonstances décrites ci-dessous sont inhérentes au travail de l'employé ou sont une condition normale dans l'emploi de l'employé; ou
 - b) lorsque le refus de travailler d'un employé peut mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne (Réf. : *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, art. 43(1).
- ii) Un employé peut refuser de travailler ou d'exécuter un certain travail si il ou elle a des raisons de croire que,
- a) l'équipement, la machine, l'appareil ou tout autre objet qu'il ou elle doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de le ou la mettre en danger ou de mettre un autre employé en danger;
 - b) la condition physique du lieu de travail ou l'endroit où il ou elle doit exécuter son travail est susceptible de le ou la mettre en danger;
 - c) tout équipement, machine, appareil ou objet qu'il ou elle

operate or the physical condition of the workplace or the part thereof in which he or she works or is to work is in contravention of this Act or the regulations and such contravention is likely to endanger himself, herself or any other employee. (Reference: *Occupational Health and Safety Act, Sec. 43(3)*).

doit utiliser ou faire fonctionner ou la condition physique du lieu de travail ou l'endroit où il ou elle exécute ou doit exécuter son travail n'est pas conforme à la présente loi ou aux règlements et que cette infraction est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre employé en danger. (Réf. : *Loi sur la santé et la sécurité au travail, art. 43(3)*).

(k) The members of the Committee shall determine amongst the committee members the chairing of the meetings and the taking of minutes.

(k) Les membres du comité doivent nommer parmi le comité un président et un membre responsable de prendre les procès-verbaux.

(l) The Health and Safety Representative selected or appointed as per paragraph b) may suggest to the Joint Occupational Health and Safety Committee to discuss appropriate measures to promote health and safety in the workplace, including, but not limited to:

(l) Le représentant de santé et sécurité choisi ou nommé conformément au paragraphe b) peut proposer au comité mixte de santé et sécurité de discuter des mesures appropriées pour promouvoir la santé et la sécurité au travail, y compris, mais sans se limiter à:

- Violence in the workplace
- Musculoskeletal Injury Prevention
- Needle Stick Injury Prevention
- Personal Protective Equipment
- Training designed to ensure competency

- La violence au travail
- La prévention des blessures musculo-squelettiques
- La prévention des blessures d'aiguilles
- L'équipement de protection individuelle
- La formation destinée à assurer la compétence

(m) Infectious Diseases

(m) Maladies infectieuses

The Employer and the Union desire to arrest the spread of infectious diseases in the nursing home.

L'Employeur et le Syndicat désirent arrêter la propagation des maladies infectieuses à la Résidence.

To achieve this objective, the joint Health and Safety Committee may review and offer input into infection control programs and protocols including surveillance, outbreak control, isolation, precautions, worker education and training, and personal protective equipment.

Pour atteindre cet objectif, le comité mixte de santé et sécurité au travail peut revoir et proposer des programmes et protocoles pour le contrôle d'infections, y compris la surveillance, le contrôle d'épidémies, l'isolement, les précautions, l'éducation et la formation des travailleurs et de l'équipement de protection individuelle.

Also the Employer will:

- Ensure adequate stocks of the N95 respirator (or such other personal protective equipment as the parties may in writing agree) to be made available to nurses at short notice in the event there are reasonable indications of the emergence of a pandemic.
- A worker who is required by his or her employer to wear or use any protective clothing, equipment or device shall be instructed and trained in its care, use and limitations before wearing or using it for the first time and at regular intervals thereafter and the worker shall participate in such instruction and training. Personal protective equipment that is to be provided, worn or used shall, be properly used and maintained, be a proper fit, be inspected for damage or deterioration and be stored in a convenient, clean and sanitary location when not in use. (O. Reg. 67/93 – Health Care).

8.10 Incidents Involving Aggressive Client

The parties agree that if incidents involving an aggressive client action occur, such action will be recorded and reviewed at the Occupational Health and Safety Committee. Reasonable steps within the control of the Employer will follow to address the legitimate health and safety concerns of nurses presented in that forum.

ARTICLE 9 – GRIEVANCE PROCEDURE AND ARBITRATION

9.01 Procedure for Settling of Grievances

In order to provide an orderly and speedy procedure for the settling of grievances, the Employer acknowledges the rights and duties of the grievance committee of the Union. The Union representative may assist any nurse in preparing for the grievance procedure.

De plus, l'Employeur :

- S'assurera qu'un volume adéquat du respirateur N95 (ou tout autre équipement de protection individuelle sur lequel les parties se sont entendues par écrit) pourra être rapidement distribué aux infirmières s'il existe des indications raisonnables de l'émergence d'une pandémie.
- Le travailleur que son employeur oblige à porter ou à utiliser un vêtement, un dispositif ou un appareil de protection reçoit une formation sur son entretien, son utilisation et ses limites, avant de le porter ou de l'utiliser pour la première fois et à intervalles réguliers par la suite, et il devra participer à cette formation. L'équipement de protection individuelle à fournir, porter ou utiliser doit être convenablement utilisé et entretenu, être de taille appropriée, être inspecté pour déceler tout signe de dommage ou de détérioration et être rangé dans un endroit pratique, propre et hygiénique quand il n'est pas utilisé. (Règ. de l'Ont. 25/09, art. 10).

8.10 Acte d'un client agressif

Les parties conviennent qu'en cas d'incident mettant en cause un acte d'un client agressif, l'acte en question sera consigné et examiné au Comité de santé et sécurité au travail. L'Employeur prend des mesures raisonnables qu'il peut contrôler pour donner suite aux préoccupations légitimes soulevées par les infirmières au sujet de la santé et de sécurité.

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

9.01 Procédure de règlement des griefs

Pour assurer une procédure de règlement des griefs ordonnée et rapide, l'Employeur reconnaît les droits et les fonctions du comité des griefs du Syndicat. La représentante du Syndicat peut venir en aide à toute infirmière dans sa préparation au règlement de son

Definition of a Grievance

A grievance shall be defined as any difference arising out of interpretation, application, administration or alleged violation of the collective agreement. No individual or group grievance shall be considered where the circumstances giving rise to it occurred or originated more than ten (10) calendar days before filing of the grievance.

Settling of Grievances

An earnest effort shall be made to settle grievances fairly and promptly in the following manner:

Step 1:

The grievor will submit the grievance to her Director of Nursing. At each step of the grievance procedure, the Grievor shall have the right to have a nurse representative present on request by the nurse.

Step 2:

Failing satisfactory settlement within ten (10) working days after the dispute was submitted under Step 1, the grievor may submit to the Administrator of the Home, or his designate, a written statement of the particulars of the grievance and the redress sought. The Administrator of the Home, or his designate, shall render his written decision to the bargaining agent within ten (10) working days after receipt of such notice.

Step 3:

Failing a satisfactory settlement being reached in Step 2, the Union may refer the dispute to Arbitration, but prior to naming representatives to a Board of Arbitration, the parties shall meet to attempt to resolve the matter.

grief.

Définition d'un grief

Un grief est un différend résultant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou d'une violation présumée de la convention collective. Aucun grief individuel ou collectif ne sera entendu s'il est logé plus de dix (10) jours civils après le début des circonstances qui ont donné lieu au grief ou la date à laquelle celles-ci se sont produites.

Règlement des griefs

Un effort sincère doit être fait pour régler les griefs le plus rapidement et équitablement possible, de la manière suivante:

Première étape:

La plaignante doit présenter son grief à sa directrice des Soins infirmiers. À chaque étape de la procédure de règlement du grief, la plaignante a droit, si elle en fait la demande, à la présence d'une représentante des infirmières.

Deuxième étape:

En l'absence d'un règlement satisfaisant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de présentation du grief à la première étape, la plaignante peut présenter à l'Administrateur de la Résidence ou à son délégué une déclaration écrite exposant la nature du grief et le redressement demandé. L'Administrateur de la Résidence ou son délégué doit rendre une décision par écrit à l'agent négociateur dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

Troisième étape:

En l'absence d'un règlement satisfaisant à la deuxième étape, le Syndicat peut renvoyer le grief à l'arbitrage. Toutefois, avant de nommer des représentants au tribunal d'arbitrage, les parties doivent se rencontrer pour tâcher d'arriver à un règlement.

9.02 Policy Grievance

If the Union wishes it may present any grievance in writing in the form of a policy grievance at Step 2 of the grievance procedure within 20 days after the circumstances giving rise to a grievance have originated or occurred.

No policy grievance shall be considered where the circumstances giving rise to it occurred or originated more than twenty (20) calendar days before filing of the grievance.

9.03 Composition of Board of Arbitration

When the Union advises that a grievance is to be submitted to arbitration, the advice shall be made by email addressed to the Director of Human Resources, indicating the name of its nominee on the arbitration board. Within ten (10) working days thereafter, the Employer shall answer by email indicating the name and address of its nominee to the arbitration board. The two (2) nominees shall attempt to select an impartial.

9.04 Failure to Appoint

If the two (2) nominees fail to agree upon a Chairperson, they may request the Minister of Labour to appoint a Chairperson.

9.05 Decision of the Board

The decision of the majority shall be the decision of the Board. Where there is no majority decision, the decision of the Chairperson shall be the decision of the Board. The decision of the Board of Arbitration shall be final, binding and enforceable on all parties, and may not be changed but in no event shall the Board of Arbitration have the power to change this Agreement or to alter, modify or amend any of its provisions.

9.02 Grief de principe

S'il le désire, le Syndicat peut présenter tout grief par écrit, sous forme d'un grief de principe, à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs dans les 20 jours qui suivent le début des circonstances qui ont donné lieu au grief ou suivant la date à laquelle celles-ci se sont produites.

Aucun grief de principe ne sera entendu lorsque les circonstances qui y ont donné lieu se sont produites ou ont débuté plus de vingt (20) jours civils avant le dépôt du grief.

9.03 Composition du Tribunal d'arbitrage

Lorsqu'un grief doit être renvoyé à l'arbitrage, le Syndicat en avise le directeur des Ressources humaines par écrit. Cet avis, adressé à l'Employeur, est envoyé par courriel et donne le nom de la personne choisie pour siéger au tribunal d'arbitrage. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de cet avis, l'Employeur doit communiquer par courriel, le nom et l'adresse de son délégué au tribunal d'arbitrage. Les deux délégués s'entendent et choisissent un président impartial.

9.04 Défaut de nommer un Président

Si les deux (2) délégués ne s'entendent pas sur le choix d'un président, ils peuvent demander au ministre du Travail de le désigner.

9.05 Décision du tribunal

Le tribunal rend une décision majoritaire à défaut de quoi la décision du président est celle du tribunal. La décision du tribunal d'arbitrage est définitive, irrévocable et exécutoire pour toutes les parties et ne peut être modifiée. Le tribunal d'arbitrage n'a pas le pouvoir de changer, de modifier ou d'amender la présente convention ou l'une de ses dispositions.

9.06 Expenses of the Board

Each party shall pay:

- (a) The fees and expenses of the nominee it appoints.
- (b) One-half of the fees and expenses of the Chairperson.

9.07 Amending of Time Limits

The time limits fixed in both the grievance and the arbitration procedures may be extended by consent of the parties.

9.08 Sole Arbitrator

The time prior to referral to arbitration may be utilized by the Union and/or the Employer to discuss and/or initiate a dispute resolution mechanism other than a three person Board of Arbitration.

Either party may require a sole arbitrator where the grievance concerns:

- i) a job posting;
- ii) a short term layoff;
- iii) responsibility pay, premiums, overtime and call-in pay;
- iv) entitlement to leave;
- v) scheduling issues

All references to an Arbitration Board shall be taken to include a sole arbitrator.

9.09 Power to Mediate/Arbitrate

No person may be appointed as an arbitrator who has been involved in an attempt to negotiate or settle the grievance. Once appointed the Arbitration Board shall have the power to mediate/arbitrate the grievance, including the power to impose a settlement and to limit evidence and submissions.

9.06 Dépenses du tribunal

Chacune des parties doit acquitter:

- (a) les frais et dépenses de la personne qu'elle a désignée au tribunal.
- (b) la moitié des frais et dépenses du président.

9.07 Modification des délais impartis

Les délais impartis dans les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage peuvent être prolongés si les deux parties y consentent.

9.08 Un seul arbitre

Le Syndicat ou l'Employeur peut utiliser la période qui précède l'arbitrage pour discuter d'une façon de régler le différend autrement que par un tribunal d'arbitrage de trois personnes, ou prendre des mesures à cet égard.

L'une ou l'autre partie peut exiger un seul arbitre lorsque le grief porte sur:

- i) l'affichage d'un poste;
- ii) une mise à pied de courte durée;
- iii) la paie pour supplément de responsabilité, les primes, le temps supplémentaire et les primes de rappel;
- iv) les congés;
- v) les horaires de travail.

Toute mention d'un tribunal d'arbitrage comprend un arbitre seul.

9.09 Médiateur ou Arbitre

Ne peut être nommée arbitre une personne qui a participé à une tentative de négociation ou de règlement du grief. Une fois constitué, le tribunal d'arbitrage peut agir comme médiateur ou arbitre à l'égard du grief, et notamment imposer un règlement et restreindre les témoignages et les documents présentés.

ARTICLE 10 – ORIENTATION AND IN SERVICE PROGRAM

10.01 Professional Development

Nurses shall have the opportunity for professional development through programs designed to assist the individual to function more effectively. In keeping with this principle:

- (a) There shall be an orientation program for new nurses, which will provide orientation to all three (3) tours and all areas of the home before becoming part of the current staffing program.
- (b) Each full-time nurse shall attend a minimum of fifteen (15) hours of courses and/or training sessions approved by the Employer and in accordance with Policy PER/001 within a calendar year while the regular part-time nurses and casual nurses will have to attend a minimum of seven and one-half (7,5) hours.

Any nurse who does not meet the requirements will be identified and will be brought to the attention of the Labour Management Committee and according to policy PER/001.

When a nurse is required by the Home to attend courses outside of her regular scheduled working hours or after her regularly scheduled shift, she shall be paid for all time spent in attendance at such course and/or training, to a maximum of seven and one-half (7.5) hours per day at her regular straight time hourly rate of pay. When a nurse is on duty and authorized to attend any in-service program within the Home and during her regularly scheduled working hours, she shall suffer no loss of regular pay.

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

10.01 Perfectionnement professionnel

Des possibilités de perfectionnement professionnel seront offertes aux infirmières par l'entremise de programmes de formation conçus pour les aider à travailler de façon plus efficace. En application de ce principe:

- (a) Un programme d'orientation sera mis en place à l'intention des nouvelles infirmières pour les initier aux trois (3) quarts de travail et à tous les secteurs de la Résidence avant que ces infirmières ne soient visées par le programme actuel d'affectation du personnel.
- (b) Chaque infirmière devra assister, dans l'intervalle d'une année calendrier, à des cours et/ou séances de formation approuvés par l'Employeur et selon la politique PER/001, soit un minimum de quinze (15) heures pour les infirmières à temps plein et de sept heures et demie (7,5) pour les infirmières régulières à temps partiel et les infirmières occasionnelles.

Toute infirmière ne rencontrant pas ces exigences sera identifiée et sera apportée à l'attention du comité patronal-syndical et selon la politique PER/001.

Lorsque la Résidence demande à une infirmière d'assister à des cours qui sont offerts en dehors de ses heures normales de travail ou après son quart de travail normal prévu à l'horaire, l'infirmière est rémunérée pour toutes les heures qu'elle y consacre jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7.5) par jour à son taux horaire normal. Lorsqu'une infirmière qui est de garde est autorisée à participer à un programme donné à la Résidence même durant ses heures normales de travail, elle ne subit aucune perte de

- (c) Where the Residence requires e-learning, it will make reasonable efforts to enable e-learning requirements during a nurse's regular working hours. Where a nurse is unable to complete required Residence e-learning during regular working hours, and is required to complete the e-learning outside of her/his regular working hours, the Residence will identify in advance the time that will be paid at her or his regular straight time hourly rate of pay.

Part-time nurses will be credited with seniority and service for all such hours paid as provided above while engaged in such learning opportunities.

10.02 Evaluation for Any Nurse

When any type of evaluation, progress report or assessment related to performance, nursing practice or other employment-related matters are completed for any nurse, it is understood that such nurse shall be given an opportunity to sign the document, indicate any area of disagreement and be provided with a copy of the document.

10.03 Personnel File

A nurse shall have the right twice a year to have access to and review her personnel file and shall have the right to respond in writing to any document contained therein. Such reply shall become part of the permanent file.

Any letters of reprimand, suspension, discipline or other sanction shall be removed from a nurse's file eighteen (18) months following the receipt of such letters provided that the nurse's file has remained discipline free for one (1) year.

salaire régulier.

- (c) Si la Résidence exige de la formation en ligne, elle doit déployer des efforts raisonnables pour faire en sorte que celle-ci ait lieu pendant les heures normales de travail. Si une infirmière ne parvient pas à terminer la formation en ligne requise par la Résidence pendant ses heures normales de travail et doit la faire en dehors de ces heures, la Résidence déterminera à l'avance les heures qui lui seront payées à son taux horaire normal de base.

L'ancienneté et le service seront accumulés par les infirmières à temps partiel pour toutes les heures payées en vertu de ce programme de formation.

10.02 Évaluation relative à une infirmière

Lorsqu'une évaluation, un compte rendu de progrès, une évaluation du rendement ou de la pratique des soins infirmiers ou un autre rapport relié à l'emploi est rédigé relativement à une infirmière, il est entendu qu'il faut donner à cette dernière l'occasion d'indiquer les points sur lesquels elle est en désaccord et de le signer, puis lui en faire copie.

10.03 Dossier personnel

Toute infirmière a le droit de prendre connaissance de son dossier personnel deux fois l'an et répondre par écrit à tout document qu'il contient. La réponse de l'infirmière est ensuite versée à son dossier permanent.

Toutes lettres de réprimande, de suspension, de discipline ou autres sanctions doivent être retirées du dossier de l'infirmière après dix-huit (18) mois suivant la réception de ces dites lettres à condition que le dossier de l'infirmière soit demeuré sans autres ajouts de mesures disciplinaires pour une période d'un (1) an.

Copies of any letters which are put in a nurse's file shall be provided to the nurse and the Union.

ARTICLE 11 – JOB SECURITY

11.01

(a) Seniority List

A seniority list reflecting the nurses' seniority within the bargaining unit shall be maintained for the part-time nurses on the basis of total hours worked, and the full-time nurses seniority based on 1950 hours equal 1 year of service. An up-to-date seniority list shall be sent to the Union and posted on the main bulletin board every six (6) months.

(b) Probationary Period for a Full-time Nurse

A newly hired full-time nurse shall serve a seventy (70) tours probationary period (during which time she may be discharged for just cause by the Employer). The nurse shall however, with the exception of the grievance procedures pertaining to discharge, be entitled to all other rights and benefits of this agreement unless otherwise provided in the agreement.

This probationary period may be extended at the Employer's request provided Management does not abuse of this permission and/or that it becomes a normal practice. The Employer shall inform the Union, prior to meeting the nurse whenever possible, and the nurse of the motive for prolonging the probation period.

(c) Probationary Period for Part-time Nurse

A newly hired part-time nurse shall be considered on a probationary basis for a period of four hundred and fifty (450) hours of work from the date of hiring with the same conditions as 11.01 (b) above.

Toute lettre insérée au dossier de l'infirmière devra être envoyée par l'Employeur à l'infirmière et au Syndicat.

ARTICLE 11 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01

(a) Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté des infirmières à temps partiel de l'unité de négociation doit être maintenue indiquant le nombre total d'heures travaillées et l'ancienneté à temps plein accumulée selon la formule 1950 heures égalent une (1) année de service. Une liste d'ancienneté à jour est envoyée au Syndicat et affichée sur le tableau d'affichage principal tous les six (6) mois.

(b) Période de probation pour une infirmière à temps plein

Une nouvelle infirmière embauchée à temps plein est en période de probation pour une période de soixante-dix (70) quarts de travail durant laquelle elle peut être congédiée par l'Employeur pour motif valable. Toutefois, l'infirmière bénéficie, à l'exception de la procédure de règlement des griefs relative au congédiement, de tous les droits et avantages prévus par la présente convention sous réserve d'une disposition contraire de cette dernière.

Cette période de probation peut-être prolongée à la demande de l'Employeur en autant qu'il n'y ait pas d'abus de la gestion et/ou que cette pratique devienne norme courante et que l'Employeur avise le syndicat, dans la mesure du possible au préalable, et l'infirmière du motif de la prolongation.

(c) Période de probation pour une infirmière à temps partiel

Une nouvelle infirmière à temps partiel est considérée comme étant en période de probation pour une période de quatre cent cinquante (450) heures travaillées à compter de sa date d'embauche et assujettie aux conditions exposées en 11.01 (b) ci-dessus.

(d) Part-time to Full-time Status

A part-time nurse who transfers to a full-time status shall receive credit for all hours worked when transferring to full-time staff for the purposes of calculating her probationary period and vice versa.

(e) Trial period

The candidate chosen internally shall have a trial period of forty (40) working days. The nurse can return to her/his previous position within the first ten (10) working days if she/he is in a temporary position or, within twenty (20) working days if she/he is in a permanent position.

Conditional on satisfactory performance, such promotion or transfer shall become permanent after completion of the trial period. The trial period can be prolonged by a period of time equivalent to such trial period at the Employer's request as long as there is no abuse or this does not become normal practice. Should the nurse be returned or decide to return to her/his previous position, the Employer can nominate the following qualifying candidate on the list of candidates submitted for this position.

Any other nurse promoted or transferred because of the rearrangement of positions shall also be returned to her/his former position and salary without loss of seniority.

11.02 Seniority shall be credited as of the date of hire and shall be cumulative but include only time within the part-time and full-time categories unless otherwise provided in this agreement.

11.03 Loss of Seniority

A nurse shall not lose seniority rights if she is absent from work because of sickness, accident, layoff, or leave of absence approved by the Employer.

(d) Temps partiel au service à temps plein

L'infirmière qui est mutée du service à temps partiel au service à temps plein se voit créditer les heures qu'elle a travaillées aux fins du calcul de la période de probation et vice versa.

(e) Période d'essai

La candidate choisie à l'interne aura une période d'essai d'une durée de quarante (40) jours travaillés. L'infirmière peut retourner à son ancien poste, si elle est dans un poste temporaire, à l'intérieur de dix (10) jours travaillés ou encore à l'intérieur de vingt (20) jours travaillés si elle est dans un poste permanent.

Sous réserve d'un travail satisfaisant, une telle promotion ou mutation deviendra définitive après la période d'essai complétée. Cette période d'essai peut-être prolongée d'une période de temps équivalente à la demande de l'Employeur en autant qu'il n'y ait pas d'abus de la gestion et/ou que cette pratique devienne norme courante. Advenant que l'infirmière est retournée à son poste et/ou décide de retourner par elle-même, l'Employeur peut nommer l'infirmière s'étant classée plus bas lors de l'affichage initial.

Toute autre infirmière promue ou transférée par suite de ce changement de fonctions sera elle aussi réintégrée à son ancienne fonction sans perte d'ancienneté et aux conditions et salaire antérieurs.

11.02 L'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauche et s'accumule mais inclut seulement le temps passé au service à temps plein et au service à temps partiel, sauf disposition contraire de la présente convention.

11.03 Perte de l'ancienneté

Une infirmière ne perd pas ses droits d'ancienneté si elle s'absente de son travail pour cause de maladie, d'accident ou de mise à pied ou en congé approuvé par l'Employeur.

A nurse recalled for casual work or employment of short duration at a time when she is employed elsewhere shall not lose her recall rights for refusal to return.

L'infirmière qui est rappelée pour un travail occasionnel ou un emploi de courte durée alors qu'elle est embauchée ailleurs ne perd pas son droit de rappel si elle refuse de retourner au travail.

A nurse shall lose all seniority and be deemed terminated if:

L'infirmière perd tous ses crédits d'ancienneté et cesse d'être une infirmière si:

- (a) she is discharged for just cause and is not reinstated;
- (b) she resigns;
- (c) she is absent from work in excess of three (3) working days without sufficient cause or without notifying the Administrator or Director of Nursing unless such was not reasonably possible;
- (d) she fails to notify the Administrator of her intention to return to work within seven (7) calendar days following a layoff and after being notified by registered mail to do so, unless prevented from doing so due to illness or any other justifiable reason;
- (e) she fails to return to work on the date arrived at in (d) above, unless prevented from doing so due to illness or any other justifiable reason;
- (f) she is laid off for a period longer than two (2) years;
- (g) she retires;
- (h) she fails to return to work upon termination of an authorized leave of absence without satisfactory reason or utilizes a leave of absence for purposes other than that for which the leave was granted;
- (i) she is absent for more than twenty-four (24) months because of illness, disability or WSIB. This clause shall be interpreted in a manner consistent with the Ontario *Human Rights Code*, as amended from time to time.

- (a) elle est congédiée pour motif valable et n'est pas réintégrée dans ses fonctions;
- (b) elle démissionne;
- (c) elle s'absente de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables sans motif valable ou sans prévenir l'Administrateur ou la directrice des Soins infirmiers, sauf pour empêchement raisonnable;
- (d) elle n'informe pas l'Administrateur de son intention de se présenter au travail dans les sept (7) jours civils qui suivent une mise à pied et la réception par courrier recommandé de l'avis de rappel, à moins d'empêchement pour cause de maladie ou de tout autre motif valable;
- (e) elle ne reprend pas son travail dans le délai fixé dans (d) ci-dessus, sauf empêchement pour cause de maladie ou de tout autre motif valable;
- (f) elle est mise à pied pour une période excédant deux (2) ans;
- (g) elle prend sa retraite;
- (h) elle ne retourne pas à son travail au terme d'un congé autorisé sans raison valable ou utilise un congé à des fins autres que celles de son octroi;
- (i) elle est absente pendant plus de vingt-quatre (24) mois à cause de la maladie, de l'invalidité ou de la réception des prestations de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*; cette clause s'interprète selon le *Code des droits de la*

It shall be the responsibility of the nurse to keep the Administration Office of the Home informed of her current address.

11.04 Layoff of a Long-Term Nature

1. In the event of a proposed layoff at the Home of a long term nature affecting full-time and/or part-time nurses, the Home shall:
 - (a) provide the Union with no less than ninety (90) days written notice of such layoff; and
 - (b) meet with the Union to review the following:
 - i) the reasons causing layoff;
 - ii) the service which the Home will undertake after the layoff;
 - iii) the method of implementation including the areas of cut-back and the nurses to be laid off.

A long term layoff shall be defined as a layoff of thirteen (13) or more weeks.

2. Temporary Layoff

In the event of a proposed temporary layoff at the Home, a bed cutback or a cutback in service, the Home shall provide the Union with reasonable notice. If requested, the Home shall meet with the Union to review the effect on nurses in the bargaining unit.

3. Precedence of Any Agreement

Any agreement between the Home and the Union resulting from the review above concerning the method of implementation will take precedence over the terms of this article.

4. Notice to the Affected Nurse

Subsequent to the meeting in the paragraphs 2

personne de l'Ontario avec ses modifications.

Il appartient à l'infirmière de tenir l'Administration de la Résidence informée de son adresse.

11.04 Mise à pied de longue durée

1. En cas de mise à pied proposée de longue durée qui touchera des infirmières à temps plein ou à temps partiel, la Résidence:
 - (a) donne au Syndicat un préavis écrit d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours;
 - (b) rencontre le Syndicat pour revoir les aspects suivants:
 - i) les causes de la mise à pied;
 - ii) le service que la Résidence offrira après la mise à pied;
 - iii) la méthode de mise en oeuvre, y compris les secteurs qui subiront des compressions et les infirmières qui seront mises à pied.

Une mise à pied de longue durée dure treize (13) semaines ou plus.

2. Mise à pied temporaire

En cas mise à pied temporaire proposée à la Résidence, ou de réduction du nombre de lits ou du service, la Résidence donne un préavis raisonnable au syndicat. La Résidence rencontre sur demande le Syndicat afin d'examiner l'effet de ces événements sur les infirmières membres de l'unité de négociation.

3. Préséance d'une entente

Toute entente entre la Résidence et le Syndicat qui découle de l'examen ci-dessus de la méthode de mise en oeuvre a préséance sur les modalités du présent article.

4. Préavis aux infirmières touchées

Sous réserve de la réunion prévue aux

or 3 above, the Employer shall give notice to the affected nurses and any other affected nurses. In the case of a permanent layoff the Home shall provide to the affected nurse(s) no less than forty-five (45) days written notice of layoff or pay in lieu thereof. For other layoffs the Home shall give reasonable notice.

11.05 Definition

1. A layoff shall be defined as any reduction of a nurse's hours of work, reduction in paid hours, any displacement of a nurse from her area of assignment and/or a permanent discontinuation of a position.

A layoff of full-time and/or regular part-time nurses shall be made on the basis of seniority, provided that the nurses who remain are qualified to perform the available work. Subject to the foregoing, probationary nurses, regardless of membership in the ONA bargaining unit, shall be first laid off before regular part-time nurses. Casual part-time nurses shall not be utilized while full-time or regular part-time nurses remain on layoff.

A nurse who has been notified of an impending layoff may:

- i) accept the layoff; or
- ii) exercise the right to bump or displace another nurse who has lesser bargaining unit seniority.

Full-time and/or regular part-time nurses shall be recalled in the order of seniority, unless otherwise agreed between the Home and Union, provided that the nurse is qualified to perform the available work.

paragraphes 2 ou 3 ci-dessus, l'Employeur donne un préavis aux infirmières et à toute autre infirmière touchée. Dans le cas d'une mise à pied permanente, la Résidence donne aux infirmières touchées un préavis écrit d'au moins quarante-cinq (45) jours ou l'équivalent en paie au lieu dudit avis. Dans les cas des autres mises à pied, la Résidence donne un préavis raisonnable.

11.05 Définition

1. Une mise à pied s'entend de toute réduction des heures de travail d'une infirmière, ou des heures rémunérées, de tout déplacement d'une infirmière dans son secteur d'affectation ou de toute suppression permanente d'un poste.

La mise à pied d'infirmières à temps plein ou régulières à temps partiel est fondée sur l'ancienneté, mais les infirmières qui restent doivent être qualifiées pour effectuer le travail disponible. Sous réserve de ce qui précède, les infirmières en stage, qu'elles soient ou non membres de l'unité de négociation de l'AIIO, sont mises à pied les premières avant les infirmières régulières à temps partiel. On n'a pas recours aux services d'infirmières à temps partiel occasionnelles pendant que des infirmières à temps plein ou régulières à temps partiel sont mises à pied.

L'infirmière qui a été prévenue d'une mise à pied imminente peut:

- i) accepter la mise à pied; ou
- ii) exercer son droit de supplanter ou de déplacer une autre infirmière qui a moins d'ancienneté dans l'unité de négociation.

Les infirmières à temps plein ou régulières à temps partiel sont rappelées selon l'ancienneté, à moins d'entente contraire intervenue entre la Résidence et le Syndicat, à condition que l'infirmière soit qualifiée pour effectuer le travail disponible.

Where a nurse declines the opportunity for recall, the nurse shall maintain her position on the recall list.

2. Entitlement to a Training Period

A nurse who exercises her bumping rights and/or is recalled to a position shall be provided with training. A temporary layoff is defined as a layoff of twelve (12) weeks or less. A nurse shall be entitled to a training period when transferring as a result of a temporary layoff for the purposes of allowing a nurse to satisfactorily assume the duties of the displaced nurse.

3. Opportunity to Return to Her Former Position

Where a vacancy occurs in a position following a layoff hereunder as a result of which a full-time or regular part-time nurse had been transferred to another position, the affected nurse will be offered the opportunity to return to her former position providing such vacancy occurs within six (6) months of the date of layoff. Where the nurse returns to her former position, there shall be no obligation to consider the vacancy under article 13. Where the nurse refuses the opportunity to return to her former position, she shall advise the Director of Nursing in writing.

4. Consent of the Union

No reduction in the hours of work shall take place to prevent or reduce the impact of a layoff without the consent of the Union, such consent shall not be unreasonably withheld when shown to be in the best interests of the residents.

5. Job Opportunity Before Any New Nurse

All regular part-time and full-time nurses represented by the Union who are on layoff will be given a job opportunity in the full-time and part-time categories before any new nurse is hired into either category.

L'infirmière qui refuse une possibilité de rappel garde sa place sur la liste de rappel.

2. Droit à une période de formation

L'infirmière qui exerce ses droits de supplantation ou qui est appelée à un poste reçoit de la formation. Une mise à pied temporaire dure douze (12) semaines ou moins. Lorsqu'elle est mutée à la suite d'une mise à pied temporaire, une infirmière a droit à une période de formation, pour pouvoir assumer de façon satisfaisante les fonctions de l'infirmière déplacée.

3. Possibilité de reprendre son ancien poste

Lorsqu'un poste devient vacant à la suite d'une mise à pied effectuée en vertu des présentes dispositions et qui a entraîné la mutation d'une infirmière à temps plein ou régulière à temps partiel, on offre à l'infirmière touchée la possibilité de reprendre son ancien poste à condition que ladite vacance se produise dans les six (6) mois de la date de mise à pied. Lorsqu'une infirmière reprend son ancien poste, rien n'oblige à tenir compte du poste vacant en vertu de l'article 13. Lorsqu'une infirmière refuse de reprendre son ancien poste, elle en prévient par écrit la directrice des soins infirmiers.

4. Consentement du Syndicat

Afin de prévenir ou de réduire les répercussions d'une mise à pied, on ne réduit pas les heures de travail sans le consentement du Syndicat, qui ne le refuse pas de façon déraisonnable lorsqu'il est démontré que c'est dans les meilleurs intérêts des résidents.

5. Possibilité d'emploi avant toute nouvelle infirmière

On offre à toutes les infirmières à temps plein et régulières à temps partiel représentées par le Syndicat et qui ont été mises à pied une possibilité d'emploi dans les catégories à temps plein et à temps partiel avant

No new nurses shall be hired until all those nurses laid off have been given an opportunity to return to work.

6. Maintenance of Full-time Status

A full-time nurse shall maintain her full-time status and recall rights when accepting or refusing recall to other than a permanent full-time assignment. If a full-time nurse accepts a position as a regular part-time nurse, she shall receive a percentage in lieu of benefits or pay the full premium of benefits while on recall.

11.06 Transfer to a Position Outside of the Bargaining Unit

- (a) A nurse who is transferred to a position outside of the bargaining unit for a period of not more than one (1) year shall, subject to (c) below, retain but not accumulate her seniority held at the time of the transfer. In the event the nurse is returned to a position in the bargaining unit, she shall be credited with seniority held at the time of transfer and resume accumulation from the date of her return to the bargaining unit.
- (b) In the event that a nurse is transferred to a position outside of the bargaining unit for a period in excess of one (1) year, she will lose all seniority held at the time of transfer. In the event the nurse is returned to a position in the bargaining unit, the nurse's seniority will accrue from the date of her return to the bargaining unit.
- (c) In the event that a nurse is transferred out of the bargaining unit under (a) above for a period not exceeding six (6)

d'embaucher toute nouvelle infirmière dans l'une ou l'autre de ces catégories.

On n'embauche pas de nouvelle infirmière tant qu'on n'a pas donné à celles qui ont été mises à pied l'occasion de revenir au travail.

6. Maintien du statut d'infirmière à temps plein

Une infirmière à temps plein garde son statut d'infirmière à temps plein et ses droits de rappel lorsqu'elle accepte ou refuse un rappel à un poste autre qu'un poste permanent à temps plein. Si une infirmière à temps plein accepte un poste comme infirmière régulière à temps partiel, elle touche un pourcentage tenant lieu des avantages sociaux ou paie la prime complète des avantages pendant la période de rappel.

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

- (a) L'infirmière mutée à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période d'au plus un (1) an conserve, sous réserve de l'alinéa (c) ci-dessous, l'ancienneté accumulée à la date de sa mutation sans en accumuler davantage. Si l'infirmière réintègre un poste au sein de l'unité de négociation, l'ancienneté au moment de sa mutation sera créditée et recommence à accumuler dès la date de sa réintégration au sein de l'unité de négociation.
- (b) L'infirmière mutée à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période de plus d'un (1) an perd toute l'ancienneté accumulée à la date de sa mutation. Si l'infirmière réintègre un poste au sein de l'unité de négociation, elle recommence à accumuler de l'ancienneté dès la date de sa réintégration au sein de l'unité de négociation.
- (c) Si une infirmière est mutée à l'extérieur de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa (a) ci-dessus pour une

months and is returned to a position in the bargaining unit, she shall not suffer any loss of seniority, service or benefits. It is understood and agreed that a nurse may decline such offer to transfer and that the period of time referred to above may be extended by agreement of the parties.

ARTICLE 12 – LEAVE OF ABSENCE

12.01 Accumulation of Seniority

Seniority shall accumulate during any approved leave of absence and a nurse will be returned to her former position or an equivalent position.

12.02 Leave for Association Business

Subject to the agreement of the Administrator, leave of absence with pay shall be granted to nurses elected or appointed to represent the Union at conventions or seminars and the Home Employer shall bill the local Union for reimbursement of salaries. The Administrator shall be given at least fifteen (15) calendar days written notice by the Union specifying the name(s) of the representative(s) and the date(s) for which leave of absence is required.

12.03 Local Co-ordinator Leave

When a nurse is elected to the position of Local Co-ordinator, the parties agree to negotiate a letter of agreement which will determine a number of days without pay granted to the nurse in order to allow her to fulfill the duties of the Local Co-ordinator's position. No dispute regarding this matter shall be subject to arbitration.

12.04

(a) Leave of Absence – President

A nurse who is elected to the office of President

période n'excédant pas six (6) mois et est par la suite réintégrée à un poste au sein de l'unité de négociation, elle ne subit aucune perte d'ancienneté, de service ou d'avantage sociaux. Il est entendu et convenu qu'une infirmière peut refuser une telle offre de mutation et que la période mentionnée ci-dessus peut être prolongée par entente entre les parties.

ARTICLE 12 – CONGÉS AUTORISÉS

12.01 Accumulation d'ancienneté

L'infirmière continue d'accumuler des crédits d'ancienneté durant tout congé autorisé et, à son retour au travail, reprend le poste qu'elle occupait avant son départ ou elle est affectée à un poste équivalent.

12.02 Congé d'affaires syndicales

Sous réserve de l'approbation de l'Administrateur, un congé avec solde est accordé aux infirmières élues ou choisies pour représenter le Syndicat à des congrès ou séminaires et l'Employeur facture le Syndicat pour se faire rembourser les salaires en question. Le Syndicat donne à l'Administrateur un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours civils précisant les noms des représentantes et les dates pour lesquelles les congés sont demandés.

12.03 Congé des coordonnatrices locales

Advenant qu'une infirmière soit élue au poste de coordonnatrice locale, les parties conviennent de négocier une lettre d'entente qui déterminera le nombre de jours sans solde à accorder afin de lui permettre d'acquiescer ses obligations de coordonnatrice locale. Aucun différent à ce sujet ne pourra être porté à l'arbitrage.

12.04

(a) Congé autorisé – Présidence

Sur demande écrite de l'Association des

of the Ontario Nurses' Association shall be granted upon written request from the Union, leave(s) of absence without pay up to two (2) years. The nurse agrees to notify the Director of Nursing of her intention to return to work within four (4) weeks before termination of the office.

(b) Leave of Absence – Board of Directors

A nurse who is elected to the Board of Directors of Ontario Nurses' Association, other than to the office of president, shall be granted leave of absence without pay, related to the position, upon written request from the Union to the Director of Nursing.

Leave of absence for board members of Ontario Nurses' Association will be separate from the Union leave.

12.05 Bereavement Leave

A nurse is entitled to a maximum of five (5) days of compassionate leave with full pay in the event of the death of the nurse's spouse, of his/her child, of his/her mother, his/her father, his/her brother or his/her sister. Such days are counted from the day the death occurred up to and including the fourth day after the funeral or commemorative service.

A nurse is entitled to a maximum of three (3) days of compassionate leave with full pay in the event of the death of his/her father-in-law, mother-in-law, sister-in-law, brother-in-law, daughter-in-law, son-in-law, grandchild, grandparents of either the nurse or his/her spouse. Such days are counted from the day the death occurred up to and including the fourth day after the funeral or commemorative service.

A nurse is entitled to one (1) day of compassionate leave with full pay to attend the funeral or commemorative service of an aunt or an uncle of either the nurse or his/her spouse that coincides with a workday.

infirmiers et infirmières de l'Ontario, l'infirmière qui est élue présidente du Syndicat se voit accorder un ou des congés pour une période maximale de deux (2) ans. L'infirmière convient d'informer la directrice des Soins infirmiers de son intention de reprendre son travail dans les quatre (4) semaines qui précèdent la fin de son mandat.

(b) Congé autorisé – conseil d'administration

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

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

12.05 Congé de deuil

Toute infirmière bénéficie d'un congé de commisération d'une durée maximale de cinq (5) jours sans perte de salaire lors du décès de son conjoint, de son enfant, de sa mère, de son père, de son frère ou de sa sœur. Ces jours sont comptés à partir de la date du décès jusqu'au quatrième jour après les funérailles ou service commémoratif.

Toute infirmière bénéficie d'un congé de commisération d'une durée maximale de trois (3) jours sans perte de salaire lors du décès de son beau-père, belle-mère, belle-sœur, beau-frère, bru, gendre, petits-enfants, des grands-parents, de l'infirmière ou du conjoint. Ces jours sont comptés à partir de la date du décès jusqu'au quatrième jour après les funérailles ou service commémoratif.

Toute infirmière bénéficie d'un congé de commisération d'une (1) journée sans perte de salaire pour assister aux funérailles ou service commémoratif d'une tante ou d'un oncle de l'infirmière ou du conjoint coïncidant avec un jour de travail.

In this article, "spouse" includes a Common Law spouse within the meaning of the *Family Law Act and includes same sex partner*.

12.06 Jury and Witness Duty

If a nurse is required to serve as a juror in any court of law, or is required to attend as a witness in a court proceeding in which the Crown is a party, or is required by subpoena to attend a court of law, College of Nurses or coroner's inquest in connection with a case arising from the nurse's duties at the Home, the nurse shall not lose regular pay because of such attendance, provided that the nurse or the College of Nurses:

- (a) notifies the Home immediately of the nurse's notification that she will be required to attend at court;
- (b) presents proof of service requiring the nurse's attendance;
- (c) deposits with the Home the full amount of compensation received excluding mileage, travelling and meal allowances and an official receipt thereof.
- (d) notifies the Director of Nursing or her delegate as soon as her presence in Court is not required.

12.07 Special Leave Credits

A nurse will be entitled to one (1) day special leave with pay during the fiscal year in the event of personal reasons or serious family matters. Any request for such day with pay will be submitted in writing to the Administrator explaining the circumstances of the request.

12.08 Leave of Absence Without Pay

- (a) The Employer may grant a leave of absence without pay if a nurse requests it in writing from the Administrator. The nurse must supply the reason for the leave of absence.

Dans cet article, le terme "conjoint" inclut le conjoint de fait au sens de la *Loi sur le droit de la famille* et comprend les conjoints du même sexe.

12.06 Congé de Service Judiciaire

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

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

12.07 Congés spéciaux

Toute infirmière a droit, pendant l'année fiscale, à une (1) journée de congé spécial avec solde pour raisons personnelles ou familiales sérieuses. La demande doit être présentée par écrit à l'Administrateur et préciser les circonstances de la demande.

12.08 Congés sans solde

- (a) L'Employeur peut accorder un congé sans solde à toute infirmière en ayant fait la demande par écrit à l'administrateur. L'infirmière doit fournir la raison pour laquelle elle demande le congé sans solde.

The Employer reserves the right to cancel the leave of absence should such nurse be hired by another Employer during such leave.

During such leave of absence, the nurse shall reimburse the Employer the cost of all fringe benefits, if the nurse wishes to maintain them. The mode of payment shall be determined jointly by the Employer and the nurse.

A nurse is entitled to a maximum total period of leave of absence without pay of sixteen (16) months during her employment at the Prescott-Russell Residence.

Any nurse returning to work after a leave of absence without pay shall follow an orientation program without pay for a duration equivalent to one (1) day per six (6) months of unpaid leave of absence.

- (b) Notwithstanding article 12.08 (a), the Employer may grant a leave of absence for more than a total of sixteen (16) months, in special circumstances when there is mutual agreement between the parties.

12.09 Pre-paid Leave Plan

The Home agrees to introduce a pre-paid leave program, funded solely by the nurses, subject to the following terms and conditions:

- (a) The plan is available to nurses wishing to spread four (4) year's salary over a five (5) year period, in accordance with Part LXVIII of the Income Tax Regulations, Section 6801, to enable them to take a one (1) year leave of absence following the four (4) years of salary deferral.

L'Employeur se réserve le droit d'annuler un congé sans solde dans l'éventualité de l'embauche de l'infirmière par un autre Employeur pendant ce congé.

Durant cette période de congé autorisé, l'infirmière remboursera à l'Employeur le coût de tous les avantages sociaux, si l'infirmière désire maintenir ceux-ci. Le mode de paiement sera établi conjointement entre l'Employeur et l'infirmière.

L'infirmière a droit à un congé sans solde d'une durée maximale totale combinée de seize (16) mois pendant son embauche à la Résidence Prescott-Russell.

Toute infirmière retournant au travail après un congé sans solde devra suivre un programme d'orientation sans solde d'une durée équivalente à une (1) journée par six (6) mois de congé sans solde.

- (b) Nonobstant l'article 12.08 a) l'Employeur peut accorder un total de congé de plus de seize (16) mois de congé sans solde dans des circonstances spéciales où les deux parties s'entendent.

12.09 Régime de congé à traitement différé

La Résidence convient de mettre en oeuvre un régime de congé à traitement différé, entièrement financé par les infirmières, selon les conditions suivantes:

- (a) Le régime sera accessible aux infirmières qui désirent reporter leur salaire de quatre (4) années sur une période de cinq (5) ans, en vertu de la partie LXVII du Règlement de l'impôt sur le revenu, section 6801, pour leur permettre de prendre une (1) année de congé après les quatre (4) ans de service avec traitement différé.

- | | |
|---|--|
| <p>(b) The nurse must make written application to the Director of Human Resources at least six (6) months prior to the intended commencement date of the program (i.e.; the salary deferral portion), stating the intended purpose of the leave.</p> <p>(c) One nurse may be absent at any one time. The year for purposes of the program shall be September 1 of one year to August 31 the following year or such other twelve (12) month period as may be agreed upon by the nurse, the local Union and the Employer.</p> <p>(d) Written application will be reviewed by the Director of Human Resources. Leaves requested for the purpose of pursuing further formal nursing education will be given priority. Applications for leaves requested for other purposes will be given the next level of priority on the basis of seniority.</p> <p>(e) During the four (4) years of salary deferral, 20% of the nurse's gross annual earnings will be deducted and held for the nurse and will not be accessible to her until the year of the leave or upon withdrawal from the plan.</p> <p>(f) The manner in which the deferred salary is held shall be at the discretion of the Employer.</p> <p>(g) All deferred salary, plus accrued interest, if any, shall be paid to the nurse at the commencement of the leave or in accordance with such other payment schedule as may be agreed upon between the Employer and the nurse.</p> <p>(h) All benefits shall be kept whole during the four (4) years of salary deferral. During the year of the leave, seniority will accumulate. Service for the purpose of vacation and salary progression and other benefits will be retained but will not accumulate during the period of leave. The nurse shall become responsible for the full payment of premiums for any health and welfare benefits in which she is participating. Contributions to her pension plan will be in accordance with the plan. The nurses will not be eligible to participate in the disability</p> | <p>(b) L'infirmière devra présenter sa demande par écrit au directeur des Ressources humaines au moins six (6) mois avant la date à laquelle elle désire adhérer au régime (soit la période de congé à traitement différé), en précisant la raison du congé demandé.</p> <p>(c) Une seule infirmière pourra s'absenter en congé à n'importe quel moment. En ce qui a trait au régime, le congé devra être pris entre le 1er septembre et le 31 août de l'année suivante, ou sur toute autre période de douze (12) mois convenue entre l'infirmière, le Syndicat local et l'Employeur.</p> <p>(d) Les demandes écrites seront examinées par le directeur des Ressources humaines. On donnera priorité aux demandes de congé pour poursuivre des études en soins infirmiers plus poussées. Toute demande de congé pour d'autres raisons sera considérée en deuxième lieu, sur la base de l'ancienneté.</p> <p>(e) Pendant les quatre (4) années de traitement différé, 20 p. 100 du salaire annuel brut de l'infirmière sera déduit et conservé pour elle. L'infirmière ne pourra toucher ce montant qu'à compter du début du congé ou si elle se retire du régime.</p> <p>(f) L'Employeur fixera les modalités de retenue du traitement différé.</p> <p>(g) Tout traitement différé, plus les intérêts accumulés, s'il y a lieu, seront versés à l'infirmière dès le début de son congé ou selon toute autre modalité de paiement convenue entre l'Employeur et l'infirmière.</p> <p>(h) L'infirmière aura droit à tous les avantages sociaux pendant les quatre (4) années à traitement différé. Elle continuera d'accumuler de l'ancienneté durant son année de congé. Elle conservera ses droits à des vacances, à une augmentation de traitement et à d'autres avantages selon ses états de service mais ils ne pourront s'accumuler. L'infirmière devra payer entièrement ses primes d'assurance-santé et de bien-être. Ses contributions à son régime de retraite devront être conformes au</p> |
|---|--|

income plan during the year of the leave.

- (i) A nurse may withdraw from the plan at any time during the deferral portion provided three (3) months notice is given to the Director of Human Resources. Deferred salary, plus accrued interest, if any, will be returned to the nurse, within a reasonable period of time.
- (j) If the nurse terminates employment, the deferred salary held by the Employer plus accrued interest, if any, will be returned to the nurse within a reasonable period of time. In case of the nurse's death, the funds will be paid to the nurse's estate.
- (k) The Employer will endeavour to find a temporary replacement for the nurse as far in advance as practicable. If the Employer is unable to find a suitable replacement, it may postpone the leave. The Director of Nursing will give the nurse as much notice as is reasonably possible. The nurse will have the option of remaining in the Plan and rearranging the leave at a mutually agreeable time or of withdrawing from the Plan and having the deferred salary, plus accrued interest, if any, paid out to her within a reasonable period of time.
- (l) The nurse will be reinstated to her former position unless the position has been discontinued, in which case she shall be given a comparable job.
- (m) Final approval for entry into the prepaid leave program will be subject to the nurse entering into a formal agreement with the Employer in order to authorize the Employer to make the appropriate deductions from the nurse's pay. Such agreement will include:
 - i) A statement that the nurse is entering the pre-paid leave program in accordance with article 12.09 of the Collective Agreement.

régime. L'infirmière n'aura pas le droit de participer au régime d'invalidité durant l'année de son congé.

- (i) L'infirmière pourra se retirer du régime à n'importe quel moment de la période de traitement différé à la condition de donner un préavis de trois (3) mois au directeur des Ressources humaines. Le traitement différé, plus les intérêts s'il y a lieu, seront remboursés à l'infirmière dans un délai raisonnable.
- (j) Si l'emploi de l'infirmière prend fin, le traitement différé retenu par l'Employeur, plus les intérêts, s'il y a lieu, lui seront remboursés dans un délai raisonnable. Advenant le décès de l'infirmière, le traitement différé plus les intérêts seront versés à sa succession.
- (k) L'Employeur s'efforcera de trouver le plus tôt possible une remplaçante temporaire pour l'infirmière. Si l'Employeur ne peut lui trouver une remplaçante convenable, il pourra retarder le début du congé. La directrice des Soins infirmiers en avertira l'infirmière le plus tôt possible. L'infirmière aura alors le choix de maintenir sa participation au régime et de reporter le congé à traitement différé à un autre moment convenu par les deux ou de se retirer du régime et de se faire rembourser son traitement différé, plus les intérêts, s'il y a lieu, dans un délai raisonnable.
- (l) L'infirmière sera réintégrée dans son poste sauf si celui-ci est supprimé, auquel cas elle sera affectée à un poste équivalent.
- (m) La demande d'adhésion au régime de congé à traitement différé ne sera approuvée que lorsque l'infirmière aura signé une entente formelle avec l'Employeur autorisant celui-ci à effectuer les retenues appropriées sur le salaire de l'infirmière. Cette entente comprendra:
 - i) une déclaration précisant que l'infirmière adhère au régime de congé à traitement différé selon l'article 12.09 de la convention collective;

ii) The period of salary deferral and the period for which the leave is requested.

iii) The manner in which the deferred salary is to be held.

The letter of application from the nurse to the Director of Human Resources to enter the pre-paid leave program will be appended to and form part of the written agreement.

12.10 Medical Care and Emergency Leave

Medical Care and Emergency Leave

An nurse is entitled to a leave of absence without pay because of any of the following:

1. A personal illness, injury or medical emergency.
2. The death, illness, injury or medical emergency of an individual described in this Article.
3. An urgent matter that concerns an individual described in this Article.

For the purposes of this Article, the individuals referred to in this Article are:

- the nurse's spouse
- a parent, step-parent or foster parent of the nurse or the nurse's spouse
- a child, step-child or foster child of the nurse or the nurse's spouse
- a grandparent, step-grandparent, grandchild or step-grandchild of the nurse or of the nurse's spouse
- the spouse of a child of the nurse
- the nurse's brother or sister
- a relative of the nurse who is dependent on the nurse for care or assistance.

A nurse who wishes to take a leave under this section shall advise his supervisor that he will

ii) les dates de la période de traitement différé et de la période au cours de laquelle l'infirmière désire prendre son congé;

iii) les modalités de retenue du salaire différé.

La lettre de demande adressée par l'infirmière au directeur des Ressources humaines précisant qu'elle désire participer au régime de congé à traitement différé sera jointe à l'entente écrite et en fera partie intégrante.

12.10 Congé pour Soins médicaux et Urgences

Soins médicaux et urgences

Une infirmière peut prendre un congé sans solde pour l'une des raisons suivantes :

1. Blessure, maladie personnelle ou urgence médicale pour elle-même.
2. Le décès, la maladie, blessure ou urgence médicale d'un individu décrit dans cet article.
3. Une matière urgente qui concerne un individu décrit dans cet article.

Pour les besoins de cet article, les individus sont :

- le conjoint de l'infirmière;
- un parent, beaux-parents, parents adoptifs de l'infirmière ou du conjoint de l'infirmière;
- un enfant, beau-fils ou belle-fille ou enfants adoptifs de l'infirmière ou du conjoint de l'infirmière;
- les grands-parents, les grands-parents de beau-fils ou belle-fille, petits-enfants ou beau-petit-fils/petite-fille de l'infirmière ou du conjoint de l'infirmière;
- le conjoint d'un enfant de l'infirmière;
- le frère ou la sœur de l'infirmière ;
- un lien de parenté de l'infirmière qui dépend sur celle-ci pour des soins ou aide.

Une infirmière doit en avertir son superviseur s'il souhaite prendre un congé sous cette

be doing so. If the nurse must begin the leave before advising the supervisor, the nurse shall advise him of the leave as soon as possible after beginning it.

A nurse is entitled to take a total of 10 days' leave under this section each year. If a nurse takes any part of a day as leave under this section, the United Counties of Prescott-Russell may deem the nurse to have taken one day's leave on that day for the purposes of this Article. The United Counties of Prescott-Russell may require a nurse who takes leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances that the nurse is entitled to the leave.

Upon the conclusion of a nurse's leave under this Article, the United Counties of Prescott-Russell shall reinstate the nurse to the position the nurse most recently held with the Employer.

These leaves are granted as per the Ontario Employment Standards and any amendments to these minimal standards shall automatically be applied to this section and shall be considered part of this collective agreement.

12.11 Compassionate Care Leave

- (a) Compassionate care leave will be granted to a nurse for up to eight (8) weeks within a twenty-six (26) week period to provide care or support to a family member who is at risk of dying within that 26-week period in accordance with the applicable provision of the *Employment Standards Act*. The request for such leave must be made in writing to the Human Resources Director for approval.
- (b) A nurse who is on compassionate care leave shall continue to accumulate seniority and service.
- (c) Subject to any changes to the nurse's status which would have occurred had he or she not been on compassionate care leave, the nurse shall be reinstated to her former duties, on the same shift in the same department, and at the same rate of pay.

section. Si l'infirmière doit commencer le congé avant d'en avoir averti son superviseur, l'infirmière informera son superviseur du congé aussitôt que possible.

Une infirmière peut prendre un total de 10 jours sous cette section tous les ans. Si une infirmière prend une partie d'une journée sous cette section, les Comtés unis de Prescott-Russell peuvent conclure que cette infirmière a pris une journée complète pour les besoins de cet article. Les Comtés unis de Prescott-Russell peuvent demander à l'infirmière de fournir une preuve raisonnable des circonstances nécessitant l'infirmière de se prévaloir de cet article.

Lors du retour de l'infirmière après un tel congé, les Comtés unis de Prescott-Russell retourneront l'infirmière à son poste tenu avant son congé.

Ces congés sont accordés en fonction des normes d'emploi de l'Ontario et tout amendement apporté à ceux-ci s'appliqueront automatiquement et feront partie intégrale de cette convention collective.

12.11 Congé de compassion

- (a) Un congé de compassion sera accordé à une infirmière pour une période maximale de huit (8) semaines sur une période de vingt-six (26) semaines pour prendre soin ou supporter un membre de la famille qui est à risque de mourir pendant cette période de vingt-six (26) semaines conformément à la section applicable de la *Loi sur les normes d'emploi*. Cette demande doit être faite en écrit au Directeur des Ressources humaines pour approbation.
- (b) Une infirmière qui est en congé de compassion continue d'accumuler de l'ancienneté et des années de services.
- (c) L'infirmière sera réintégrée à ses fonctions, sur le même horaire dans son département et au même salaire qu'avant son départ. En son absence, elle demeure sujette à un changement au statut comme elle l'aurait été si elle n'était pas en congé de compassion.

d) These leaves are granted as per the Ontario Employment Standards and any amendments to these minimal standards shall automatically be applied to this section and shall be considered part of this collective agreement.

(d) Ces congés sont accordés en fonction des normes d'emploi de l'Ontario et tout amendement apporté à ceux-ci s'appliqueront automatiquement et feront partie intégrale de cette convention collective.

ARTICLE 13 – POSTINGS

13.01

(a) Notice of Vacancy or Position

When a vacancy occurs or a new position is created within the bargaining unit, the Employer shall post for five (5) working days, a notice of such vacancy or position on the bulletin board situated in the basement near the staff room, in order that nurses may have the opportunity to apply for such position. The designated bulletin board is located on the first floor in the nurses' staff room. The nurse shall cooperate with the Home by providing updated resume from time to time. No posting will be made in the case of temporary vacancies, which vacancies shall include those caused by illness or an unexpected increase in the work load for a short duration, but in any event not extending beyond thirty (30) days. Notices shall contain the following information:

- i) General nature of position;
- ii) Required knowledge and education;

(b) Posting Time Limits of Vacancy

When a permanent position, which has become vacant is to be filled, the Employer must post such vacancy within ten (10) days of deciding to fill the vacancy.

(c) Temporary Vacancies

Such temporary vacancies may be filled at the Employer's discretion without requiring the application of the job posting provisions, except that where the vacancy extends beyond thirty (30) days, the provisions relating to job posting will be implemented by the Employer.

ARTICLE 13 – AFFICHAGES

13.01

(a) Avis de poste vacant

Lorsqu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur doit afficher, pendant cinq (5) jours ouvrables, un avis de poste vacant sur le tableau d'affichage situé au sous-sol près de la salle des employés, afin de permettre aux infirmières de poser leur candidature pour le poste en question. Le tableau d'affichages désigné est situé au premier (1^{er}) étage dans la salle des employés. L'infirmière donne sa collaboration en fournissant un curriculum vitae à jour à la Résidence de temps à autre. Il n'y aura pas d'affichage des postes temporairement vacants pour cause de maladie ou d'accroissement imprévu et de courte durée de la charge de travail, soit pour une période ne dépassant pas trente (30) jours. Les avis contiendront les renseignements suivants:

- i) description générale du poste;
- ii) compétences requises et études;

(b) Échéanciers pour affichage

Lorsqu'un poste permanent devenu vacant doit être comblé, l'Employeur doit afficher le poste en question dans les dix (10) jours qui suivent sa décision de combler le poste vacant.

(c) Poste vacant temporairement

Un poste laissé vacant temporairement peut être comblé à la discrétion de l'Employeur sans tenir compte des procédures d'affichage, sauf pour ce qui est des postes vacants pendant plus de trente (30) jours, relativement auxquels l'Employeur doit se conformer aux dispositions relatives à l'affichage.

(d) Appointment to Fill Temporary Vacancies

All nurses within the bargaining unit shall be given the opportunity to fill temporary vacancies within the bargaining unit that do not have to be posted. The Employer will outline the conditions and duration of such vacancy. The Employer shall appoint the senior interested nurse with the greatest seniority.

(e) Full-time Registered Nurse Vacancy

Where a full-time RN vacancy occurs, the Home will post and fill the position, and will endeavour to do so within eight (8) weeks. Until the position is filled, it will be work allocated to part-time RN's in the bargaining unit.

(f) Notwithstanding the level of entry to practice (baccalaureate degree in nursing) which became effective in 2005, the Employer will not establish qualifications, or identify them in job postings, in an arbitrary or unreasonable manner.

13.02

(a) Method of Making Appointments

In all cases of transfer or promotion, the following factors shall be considered:

- i) skill, ability, experience and qualifications;
- ii) seniority.

When the factors in (i) are relatively equal, (ii) shall govern. However, if senior applicants are denied a position, upon demand, they will be given reasons for such denial.

(b) Outside Appointments

No outside appointments to any vacancy shall be made until the applications of present

(d) Nomination aux postes vacants temporaires

Il faut donner à toutes les infirmières de l'unité de négociation la possibilité d'occuper les postes vacants temporaires de l'unité de négociation qui n'ont pas à être affichés. L'Employeur décrit les conditions et la durée de ces vacances. L'Employeur nomme l'infirmière intéressée qui a le plus d'ancienneté.

(e) Poste d'infirmière autorisée à temps plein vacant

Lorsqu'un poste d'infirmière autorisée à temps plein devient vacant, la Résidence l'affiche et le dote, dans les huit (8) semaines si possible. Tant que le poste n'est pas doté, le travail est réparti entre les infirmières autorisées à temps partiel membres de l'unité de négociation.

(f) Nonobstant à l'entrée en vigueur en 2005 de l'exigence académique d'un baccalauréat en soins infirmiers, l'Employeur n'établira pas des compétences, ou ne les identifiera pas dans les affichages, d'une façon arbitraire ou déraisonnable.

13.02

(a) Mode de recrutement

Lors de mutations ou de promotions, les facteurs suivants seront pris en considération :

- i) compétence, habileté, expérience et aptitudes;
- ii) ancienneté.

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

(b) Recrutement à l'extérieur

Aucune personne de l'extérieur ne sera affectée à un poste vacant tant que les

members of the bargaining unit have been fully processed, if any such applications are pending.

ARTICLE 14 – SICK LEAVE

14.01 Sick leave is defined as being that period of time a full-time nurse is permitted to be absent from work by virtue of being sick or disabled or under the examination or treatment of a physician, chiropractor, or dentist. Nurses absent from work because of an accident for which compensation is not payable under the *Workplace Safety and Insurance Act*, in effect shall be covered by these sick leave provisions.

When a nurse requests a sick leave, she is considered to be on sick leave for a period of sixteen (16) consecutive hours as of the beginning of the shift to which she called in sick.

14.02 Leaves and Disability Insurance

(a) Full-time nurses will be entitled to sixty-seven and one-half hours (67.50) of paid sick leave per twelve (12) month calendar, starting April 1st of each year. After twenty-two and one-half hours (22.50) of consecutive paid sick leave by the Employer, nurses must apply for benefits under the terms of the short-term disability plan. The short-term disability plan provides to an eligible nurse a seventy percent (70%) indemnity benefit of her gross daily average for a maximum of one-hundred and five (105) calendar days, as per the eligibility criteria of the plan. Accumulated sick leave credits under the previous system may substitute the short term disability insurance plan if the nurse so desires. Short term disability plan indemnity payments may start from the first working day in the event of an accident

demandes encore en suspens des membres actuels de l'unité de négociation n'auront pas été traitées en bonne et due forme.

ARTICLE 14 – CONGÉ DE MALADIE

14.01 Un congé de maladie est défini comme étant la période de temps allouée à une infirmière à temps plein pour absence au travail en raison de maladie ou d'incapacité ou sous observation ou de traitement d'un médecin, un chiropraticien ou un dentiste. Les infirmières absentes du travail à la suite d'un accident pour lequel aucune compensation n'est prévue en vertu des dispositions de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* en vigueur seront couvertes par les dispositions relatives aux congés de maladie.

Lorsqu'une infirmière se prévaut d'un congé de maladie, elle est réputée malade pour une période de seize (16) heures consécutives à compter du début du quart de travail en maladie.

14.02 Congé et assurance invalidité

(a) Les infirmières à temps plein ayant complété leur période de probation auront droit à soixante-sept heures et demie (67.50) de congé de maladie payé par période de douze (12) mois civils, débutant le 1^{er} avril de chaque année. Toutefois, après vingt-deux heures et demie (22.50) de congés de maladie consécutifs payés par l'Employeur, les infirmières doivent demander des prestations du régime d'invalidité de courte durée. Le régime d'invalidité de courte durée accorde à une infirmière admissible des prestations représentant soixante-dix pourcent (70 %) de ses gains bruts quotidiens, jusqu'à un maximum de 1 200 \$ par semaine sur période maximale de cent cinq (105) jours calendriers, selon les critères d'admissibilité du régime. Les congés

or hospitalization.

A nurse is required, whenever possible, to call her supervisor or her representative to advise of her intention to take sick leave at least two (2) hours prior to the start of her day shift and three (3) hours prior to the start of her evening or night shift.

- (b) Full-time nurses having successfully completed their probationary period are eligible to the long term disability insurance plan.

Commencing on the one hundred and sixth (106th) day of disability, this insurance program provides a nurse with seventy percent (70%) of her regular monthly salary, up to a maximum of six thousand (\$6,000) per month and up to sixty-five (65) years of age in case of accident or illness.

The Employer shall contribute one hundred percent (100%) of the premiums of the short-term and long-term disability insurance plans. In case of work absence, the Employer will continue to pay for insurance premiums, as long as the nurse receives payments from the insurer, WSIB or SAAQ for a maximum of thirty six (36) months.

14.03 Medical Certificate

The Employer may require a medical certificate from a nurse for any absence by reason of illness of three (3) days or more. In cases of chronic absences due to illness, the Employer may require a medical certificate from a nurse for an absence of less than three (3) days.

de maladie accumulés et payés à cent pourcent (100 %) selon l'ancien plan pourront être utilisés en lieu de l'assurance invalidité de courte durée. Une indemnisation pour maladie ou invalidité par le plan d'assurance invalidité de courte durée peut débiter le premier jour ouvrable dans le cas d'un accident ou d'hospitalisation.

Dans la mesure du possible, l'infirmière informe son superviseur ou son représentant de son intention d'utiliser un congé de maladie au minimum deux (2) heures avant le début de son quart de travail pour un quart de jour et trois (3) heures avant le début de son quart de travail pour un quart de soirée ou de nuit.

- (b) Les infirmières à temps plein ayant complété leur période de probation seront admissibles à l'assurance invalidité de longue durée.

Débutant au cent-sixième (106^e) jour de l'invalidité, ce programme d'assurance procure à l'infirmière soixante-dix pourcent (70 %) de son salaire mensuel régulier, jusqu'à un maximum de six mille dollars (6 000 \$) par mois et ce jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans en cas d'accident ou de maladie.

L'Employeur acquitte à cent pourcent (100 %) les primes des régimes d'assurance invalidité de courte et de longue durée. En cas d'absence du travail de l'infirmière, les primes des assurances seront maintenues par l'Employeur tant que celle-ci recevra des prestations de l'assureur, de la CSPAAT ou de la SAAQ et ce pour un maximum de trente-six (36) mois.

14.03 Certificat médical

L'Employeur peut exiger un certificat médical lorsqu'une infirmière s'absente pour trois (3) jours ou plus à cause de maladie. Dans le cas d'absences répétées pour cause de maladie, l'Employeur peut exiger un certificat médical d'une infirmière qui s'absente pour une période

14.04 Leave of absence without pay or layoff

When a full-time nurse is given leave of absence without pay for any reason, or is laid off on account of lack of work and returns to work, upon expiration of such leave of absence, she shall retain her accumulated credit, if any, existing at the time of such leave or layoff.

14.05 Sickness during declared outbreak

The nurse who is ill, and is thereby unable to work during an outbreak declared by the Health Unit must make a claim to the WSIB. Pending receipt of the response, the nurse can use hours in their banks to compensate for the loss of earnings, beginning with the sick leave bank then subsequently from the other banks available, and this at his sole discretion. This choice must be made at the same time that the WSIB form is completed.

In the event that the WSIB reimburses the nurse, the Employer will deduct the advance in one single payment and this with the first pay following such reimbursement by the WSIB.

Regular full-time nurses must submit a claim for short-term disability after three days of absence.

ARTICLE 15 – PARENTAL/PREGNANCY AND ADOPTION LEAVE

15.01 Parental/Pregnancy Leave

(a) Pregnancy leave will be granted in accordance with the provisions of the Ontario *Employment Standards Act*, except where amended in this provision. A nurse who is eligible for a pregnancy leave may extend the leave for a period of up to twelve (12) months, inclusive of any parental leave.

(b) The nurse shall give written notification at

de moins de trois (3) jours.

14.04 Congé sans solde ou mise à pied

Lorsqu'une infirmière à temps plein obtient un congé sans solde pour une raison quelconque ou est mise à pied à cause d'une pénurie de travail et retourne au travail à la fin d'un tel congé, elle conserve tout crédit qui lui restait au moment dudit congé ou de la mise à pied.

14.05 Maladie durant une flambée déclarée

L'infirmière qui est malade, et se trouve par le fait même en incapacité de travailler lors d'une flambée déclarée par le Bureau de santé, devra obligatoirement faire une réclamation à la CSPAAT. En attendant la réception de la réponse, l'infirmière pourra utiliser des heures de ses banques pour compenser sa perte salariale, en commençant par sa banque de congés de maladie, et par la suite à son choix dans le reste de ses banques de congés. Ce choix sera fait au même moment que le formulaire est rempli.

Advenant le cas où la CSPAAT rembourse l'infirmière, l'Employeur reprendra alors son avance de congés en un seul paiement, et ce lors de la première paie suivant le remboursement de la CSPAAT.

Les infirmières régulières temps plein doivent en outre faire une demande d'assurance invalidité de courte durée après trois jours d'absence.

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

15.01 Congé parental/de maternité

(a) Un congé de maternité sera accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, sauf pour les modifications apportées dans les présentes dispositions. Une infirmière admissible à un congé de maternité peut prolonger son congé pour une période allant jusqu'à douze (12) mois, incluant le congé parental.

(b) L'infirmière devra remettre un avis écrit

- least one (1) month in advance of the date of commencement of such leave and the expected date of return.
- (c) The nurse shall reconfirm her intention to return to work on the date originally approved in subsection (b) above by written notification received by the Employer at least four (4) weeks in advance thereof. The nurse shall be reinstated to her former position unless the position has been discontinued in which case she shall be given a comparable job.
- (d) Nurses newly hired to replace nurses who are on approved pregnancy leave may be released and such release shall not be the subject of a grievance or arbitration. If retained by the Employer, in a permanent position, the nurse shall be credited with seniority from date of hire subject to successfully completing her or his probationary period. The nurse shall be credited with tours worked (hours worked for nurses whose regular hours of work are other than the standard work day) towards the probationary period provided in Article 11.01.
- (e) The Employer will outline to nurses hired to fill such temporary vacancies the circumstances giving rise to the vacancy and the special conditions relating to such employment.
- (f) The Employer may request a nurse to commence pregnancy leave at such time as the duties of her position cannot reasonably be performed by a pregnant woman or the performance or non-performance of her work is materially affected by the pregnancy.
- (g) On confirmation by the Employment Insurance commission of the appropriateness of the Employer's
- au moins un (1) mois avant la date du commencement dudit congé et la date prévue pour son retour.
- (c) L'Employeur devra recevoir au moins quatre (4) semaines avant le retour de l'infirmière, une lettre reconfirmant son intention de reprendre le travail à la date approuvée originellement à la sous-section (b) ci-dessus. L'infirmière doit être rétablie dans ses fonctions à moins que son poste ait été supprimé, auquel cas, un poste comparable devra lui être octroyé.
- (d) Les infirmières nouvellement embauchées pour remplacer les infirmières qui sont en congé de maternité peuvent être renvoyées et ce renvoi ne fera pas l'objet d'un grief ou d'un arbitrage. Si l'Employeur garde l'infirmière, et lui propose un poste permanent, l'ancienneté de cette dernière commencera à la date de son embauche à condition qu'elle termine avec succès sa période de probation. Les périodes d'affectation faites par l'infirmière (heures travaillées pour les infirmières dont les heures régulières de travail sont différentes des heures normales de travail) lui seront créditées de sa période de probation selon l'article 11.01.
- (e) L'Employeur expliquera les raisons de la vacance aux infirmières embauchées pour remplir le poste temporairement vacant et les conditions particulières concernant cet emploi.
- (f) L'Employeur peut demander à une infirmière de commencer son congé de maternité à un moment où les tâches de son poste ne peuvent être raisonnablement accomplies par une femme enceinte ou si l'exécution ou la non-exécution de son travail est affectée par la grossesse.
- (g) Lorsque la Commission d'assurance emploi confirme que le régime de prestations d'emploi supplémentaires de

Supplemental Unemployment Benefit (Sub) Plan, a nurse who is on pregnancy leave as provided under this Agreement who has applied for and is in receipt of Employment Insurance pregnancy benefits pursuant to Section 18 of the *Employment Insurance Act* shall be paid a supplemental employment benefit. That benefit will be equivalent to the difference between eighty-four percent (84%) of her regular weekly earnings and the sum of her weekly Employment Insurance benefits and any other earnings. Such bi-weekly payments shall commence following completion of the two (2) week Employment Insurance waiting period, and receipt by the Employer of the nurse's Employment Insurance cheque stub as proof that she is in receipt of Employment Insurance pregnancy benefits, and shall continue for a maximum period of fifteen (15) weeks. The nurse's regular weekly earnings shall be determined by multiplying her regular hourly rate on her last day worked prior to the commencement of the leave times her normal weekly hours. The normal weekly hours for a part-time nurse shall be calculated by using the same time period used for calculation of the Employment Insurance benefit (currently twenty-eight (28) weeks).

- (h) The nurse does not have any vested right except to receive payments for the covered employment period. The plan provides that payments in respect of guaranteed annual remuneration or in respect of deferred remuneration or severance pay benefits are not reduced or increased by payments received under the plan.

The Employer shall continue to pay the percentage in lieu of benefits for part-time nurses based on the nurse's normal weekly hours for the full duration of the pregnancy leave in addition to pension contributions if applicable.

L'Employeur (SUB) est approprié, l'infirmière qui est en congé de maternité tel que permis dans la présente convention, qui a demandé et qui reçoit des prestations d'assurance emploi en vertu de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance emploi*, devra recevoir une prestation d'emploi supplémentaire. Cette prestation équivaldra à la différence entre quatre-vingt-quatre pourcent (84%) de son salaire hebdomadaire régulier et la somme de sa prestation hebdomadaire d'emploi et de tout autre gain. Ces versements bihebdomadaires devront commencer à la fin de la période d'attente de deux (2) semaines de l'assurance emploi, et la réception par L'Employeur du talon de chèque de l'assurance emploi perçue par l'infirmière pour prouver qu'elle reçoit les prestations de maternité d'assurance emploi et qu'elle les recevra encore pendant quinze (15) semaines. Les gains hebdomadaires réguliers de l'infirmière devront être calculés en multipliant le taux horaire régulier au dernier jour de travail avant son congé de maternité par ses heures normales de travail hebdomadaire. Les heures normales de travail hebdomadaire d'une infirmière à temps partiel seront calculées en se servant de la même période de temps utilisée pour calculer les prestations d'assurance emploi (actuellement vingt-huit (28) semaines).

- (h) L'infirmière n'a aucun droit acquis sauf celui de recevoir les paiements pour la période d'emploi couverte. Selon le régime, les paiements concernant la rémunération annuelle garantie ou la rémunération différée ou l'indemnité de départ ne sont ni réduits ni augmentés par les paiements reçus en vertu du régime.

L'Employeur devra continuer de payer le pourcentage des avantages sociaux pour les infirmières à temps partiel basé sur les heures hebdomadaires normalement travaillées pour la durée complète du congé de maternité et ce, en addition aux contributions au plan de

15.02 Parental Leave

- (a) A nurse who becomes a parent of a child is eligible to take a parental leave in accordance with the provisions of the Ontario *Employment Standards Act*, except where amended in this provision.
- (b) A nurse who has taken a pregnancy leave under Article 15.01 is eligible to be granted a parental leave of up to thirty-five (35) weeks' duration, in accordance with the Ontario Employment Standards Act. A nurse who is eligible for a parental leave who is the natural father or is an adoptive parent may extend the parental leave for a period of up to twelve (12) months, consideration being given to any requirements of adoption authorities. In cases of adoption, the nurse shall advise the Employer as far in advance as possible with respect to a prospective adoption and shall request the leave of absence, in writing, upon receipt of confirmation of the pending adoption. If, because of late receipt of confirmation of the pending adoption, the nurse finds it impossible to request the leave of absence in writing, the request may be made verbally and subsequently verified in writing.
- (c) The nurse shall be reinstated to her or his former position, unless that position has been discontinued, in which case the nurse shall be given a comparable job.
- (d) Nurses newly hired to replace nurses who are on approved parental leave may be released and such release shall not be the subject of a grievance or arbitration. If retained by the Employer, in a permanent position, the nurse shall be credited with seniority from date of hire subject to successfully completing her or his probationary period. The nurse shall be credited with tours worked (hours worked for nurses whose regular hours of work are other than the standard work day) towards

pension si applicable.

15.02 Congé Parental

- (a) Lorsqu'une infirmière devient parent d'un enfant, elle est admissible à un congé parental conformément aux dispositions de la *Loi sur l'emploi* de l'Ontario, sauf modifications apportées dans les présentes dispositions.
- (b) Une infirmière qui a pris un congé de maternité en vertu de l'article 15.01 est admissible à un congé parental d'un maximum de trente (35) semaines, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario. Un infirmier admissible à un congé parental, qui est le parent naturel ou adoptif peut prolonger son congé parental pour une période allant jusqu'à douze (12) mois, en tenant compte des exigences des autorités responsable de l'adoption. En cas d'adoption, l'infirmière avisera L'Employeur aussi vite que possible de l'adoption prévue et fera une demande de congé par écrit sur réception de la confirmation de l'adoption en cours. Si, en raison de la réception tardive de la confirmation de l'adoption en cours, l'infirmière est dans l'impossibilité de demander le congé par écrit, la demande peut être faite verbalement et ultérieurement par écrit.
- (c) L'infirmière sera réadmise à son ancien poste à moins que celui-ci ait été supprimé, auquel cas, un poste comparable lui sera octroyé.
- (d) Les infirmières nouvellement embauchées pour remplacer les infirmières qui sont en congé parental peuvent être renvoyées et ce renvoi ne fera pas l'objet d'un grief ou d'un arbitrage. Si l'Employeur garde l'infirmière, et lui propose un poste permanent, l'ancienneté de cette dernière commencera à la date de son embauche à condition qu'elle termine avec succès sa période de probation. Les périodes d'affectation faites par

the probationary period provided in Article 11.01

l'infirmière (heures travaillées pour les infirmières dont les heures régulières de travail sont différentes des heures normales de travail) lui seront créditées de sa période de probation selon l'article 11.01.

The Employer will outline to nurses hired to fill such temporary vacancies the circumstances giving rise to the vacancy and the special conditions relating to such employment.

L'Employeur expliquera les raisons de la vacance aux infirmières embauchées pour remplir le poste temporairement vacant et les conditions particulières concernant cet emploi.

(e) On confirmation by the Employment Insurance Commission of the appropriateness of the Employer's Supplemental Unemployment Benefit (Sub) Plan, a nurse who is on pregnancy leave as provided under this Agreement who has applied for and is in receipt of Employment Insurance parental benefits pursuant to Section 20 of the *Employment Insurance Act* shall be paid a supplemental employment benefit. That benefit will be equivalent to the difference between eighty-four percent (84%) of her regular weekly earnings and the sum of her weekly Employment Insurance benefits and any other earnings. Such bi-weekly payments shall commence following completion of the two (2) week Employment Insurance waiting period, and receipt by the Employer of the nurse's Employment Insurance cheque stub as proof that she is in receipt of Employment Insurance parental benefits, and shall continue for a maximum period of twelve (12) weeks. The nurse's regular weekly earnings shall be determined by multiplying her regular hourly rate on her last day worked prior to the commencement of the leave times her normal weekly hours. The normal weekly hours for a part-time nurse shall be calculated by using the same time period used for calculation of the Employment Insurance benefit (currently twenty-eight (28) weeks).

(e) Lorsque la Commission d'assurance emploi confirme que le régime de prestations d'emploi supplémentaires de l'Employeur (SUB) est approprié, l'infirmière qui est en congé de maternité tel que permis dans la présente convention, qui a demandé et qui reçoit des prestations d'assurance emploi en vertu de l'article 20 de la *Loi sur l'assurance emploi*, devra recevoir une prestation d'emploi supplémentaire. Cette prestation équivaudra à la différence entre quatre-vingt-quatre pourcent (84 %) de son salaire hebdomadaire régulier et la somme de sa prestation hebdomadaire d'emploi et de tout autre gain. Ces versements bihebdomadaires devront commencer à la fin de la période d'attente de deux (2) semaines de l'assurance emploi, et la réception par l'Employeur du talon de chèque de l'assurance emploi perçue par l'infirmière pour prouver qu'elle reçoit les prestations parentales d'assurance emploi et qu'elle les recevra encore pendant douze (12) semaines. Les gains hebdomadaires réguliers de l'infirmière devront être calculés en multipliant le taux horaire régulier au dernier jour de travail avant son congé de maternité par ses heures normales de travail hebdomadaire. Les heures normales de travail hebdomadaire d'une infirmière à temps partiel seront calculées en se servant de la même période de temps utilisée pour calculer les prestations d'assurance emploi (actuellement vingt-huit (28) semaines).

The nurse does not have any vested right except to receive payments for the covered employment period. The plan provides that payments in respect of guaranteed annual remuneration or in respect of deferred remuneration or severance pay benefits are not reduced or increased by payments received under the plan.

The Employer shall continue to pay the percentage in lieu of benefits for part-time nurses based on the nurse's normal weekly hours for that portion of the parental leave for which SUB payments are being made, i.e. twelve (12) weeks, in addition to pension contributions if applicable.

ARTICLE 16 – PUBLIC HOLIDAYS

16.01 Public Holidays

- (a) The day of observance of the following public holidays for full-time nurses shall be paid holidays. Payment shall be based on the nurse's regular straight time hourly rate.

New Year's Day
Day After New Year's
Family Day (3rd Monday of February)
Good Friday
Easter Monday
Victoria Day
Canada Day (July 1st)
Civic Holiday
Labour Day
Thanksgiving Day
Christmas Day
Boxing Day

- (b) Part-time nurses shall be paid the following public holidays. . It is agreed and understood that holiday pay is included within the percentage in lieu of benefits.

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

L'Employeur devra continuer de payer le pourcentage des avantages sociaux pour les infirmières à temps partiel basé sur les heures hebdomadaires normalement travaillées pour cette portion du congé parental pour lequel les paiements SUB sont versés, i.e., pour les douze (12) semaines et ce, en addition aux contributions faites au plan de pension, si applicable.

ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS

16.01 Jours fériés

- (a) Les jours fériés suivants sont payés aux infirmières à temps plein la journée où ils sont officiellement célébrés. La rémunération des jours fériés sera calculée selon le taux horaire normal de l'infirmière.

Le Jour de l'an
Le lendemain du Jour de l'an
Jour de la famille (3^e lundi de février)
Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
La fête de la Reine
La fête du Canada (1^{er} juillet)
Le congé civique
La fête du Travail
Le Jour d'Action de grâce
Le jour de Noël
Le lendemain de Noël

- (b) Les jours fériés suivants seront payés aux infirmières à temps partiel. Il est convenu et entendu que la rémunération des jours fériés est incluse dans le pourcentage alloué en remplacement des avantages.

New Year's Day
Day After New Year's
Family Day (3rd Monday of February)
Good Friday
Easter Monday
Victoria Day
Canada Day (July 1st)
Civic Holiday
Labour Day
Thanksgiving Day
Christmas Day
Boxing Day

16.02

(a) Work on a Public Holiday

When a public holiday falls on a day which a full-time nurse is scheduled to work and she works, she shall be paid at the rate of time and one-half (1 ½) of her regular straight time hourly rate and allowed another day off with pay at a time agreeable to both parties.

(b) Work on a Public Holiday for Part-time Nurses

Part-time nurses working on a public holiday as provided in article 16.01 (b) above, will be paid time and one half of their regular straight time hourly rate.

16.03 Working a Public Holiday on Day Off

When a public holiday falls on a day on which a full-time nurse is not scheduled to work and she is required to work, she shall be paid at the rate of double time and one-half of the regular straight time hourly rate.

16.04 Public Holiday on Day Off

When a public holiday falls on a full-time nurse's scheduled day off and she does not work, the nurse shall receive another day off with pay at a time agreeable to the Director of Nursing and the nurse.

Le Jour de l'an
Le lendemain du Jour de l'an
Jour de la famille (3^e lundi de février)
Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
La fête de la Reine
La fête du Canada (1^{er} juillet)
Le congé civique
La fête du Travail
Le Jour d'Action de grâce
Le Jour de Noël
Le lendemain de Noël

16.02

(a) Travail lors d'un jour férié

Lorsqu'un jour férié est un jour où une infirmière à temps plein doit travailler selon l'horaire établi et qu'elle travaille effectivement ce jour-là, elle est rémunérée à son taux horaire majoré de moitié (1.5) et a droit à un (1) jour de congé compensatoire payé au moment qui convient aux deux parties.

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

Les infirmières à temps partiel qui travaillent un jour férié mentionné à l'article 16.01 b) ci-dessus sont rémunérées à leur taux horaire normal majoré de moitié.

16.03 Travailler le jour férié qui coïncide avec un jour de congé

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de congé de l'infirmière à temps plein et que celle-ci doit travailler ce jour-là, elle est rémunérée au taux qui correspond à deux fois et demie (2 ½) son taux horaire normal.

16.04 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé

Lorsqu'un jour férié payé coïncide avec un jour de congé de l'infirmière à temps plein et que celle-ci ne travaille pas ce jour-là, elle a droit à un (1) jour de congé compensatoire payé au moment qui convient à la directrice des Soins infirmiers et à l'infirmière.

16.05 Public Holiday Pay

In order to qualify for public holiday pay, a full-time nurse must work her full scheduled shift immediately preceding and following the holiday, unless absent on an authorized leave with pay.

16.06 Accumulated Public Holidays payment

Any nurse who has accumulated statutory holidays as of November 30th can transfer a total of five (5) days to the following year, all others will be paid out on the first pay period in December.

ARTICLE 17 – VACATIONS

17.01 Length of Vacations

(a) All full-time nurses shall receive an annual vacation with pay in accordance with their years of employment with the Home as of March 31st of each year, as follows:

- i) Less than one (1) year – 1 ¼ working days for each month of employment up to a maximum of ten (10) days.
- ii) One (1) year or more – three (3) weeks.
- iii) Three (3) years or more – four (4) weeks.
- iv) Twelve (12) years or more – five (5) weeks for full-time nurses.
- v) Twenty-two (22) years or more – six (6) weeks for full-time nurses.
- (vi) Twenty-eight (28) years or more – seven (7) weeks for full-time nurses.

Any change in a nurse's vacation entitlement in accordance with this Article shall accrue to her in the employment year in which it is earned. The vacation reference year is from April 1st to March 31 of the following year and so on for subsequent years.

16.05 Paiement d'un jour férié

Pour avoir droit à un jour férié payé, l'infirmière à temps plein doit travailler les quarts de travail prévus à son horaire, c'est-à-dire celui qui précède et celui qui suit le jour férié en question, à moins d'absence en congé autorisé payé.

16.06 Paiement de jours fériés accumulés

Toute infirmière ayant des congés fériés accumulés au 30 novembre peut en transférer un maximum de cinq (5) jours à l'année suivante, tous les autres congés fériés seront payés lors de la première période de paie du mois de décembre.

ARTICLE 17 – CONGÉ ANNUEL

17.01 Durée du congé

(a) Toutes les infirmières à temps plein ont droit au congé annuel payé conformément à leur durée de service reconnues auprès de la Résidence au 31 mars de chaque année de la façon suivante:

- i) Moins d'un (1) an de service – 1 ¼ jour de travail pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours.
- ii) Un (1) an ou plus – trois (3) semaines.
- iii) Trois (3) ans ou plus – quatre (4) semaines.
- iv) Douze (12) ans ou plus – cinq (5) semaines pour les infirmières à temps plein.
- v) Vingt-deux (22) ans ou plus – six (6) semaines pour les infirmières à temps plein.
- (vi) Vingt-huit (28) ans ou plus – sept (7) semaines pour les infirmières à temps plein.

Toute augmentation des congés annuels auxquels une infirmière a droit en application du présent article lui est accordée au cours de l'année durant laquelle ces congés annuels sont gagnés. L'année de référence pour les vacances est du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante et ainsi de suite pour les

A nurse who has at least three (3) weeks of vacation shall have the right to accumulate up to ten (10) days of annual vacation. These accumulated vacation days can be taken in any subsequent years, at the salary rate of the year in which the vacation days are taken.

In special circumstances, the parties can agree that the number of vacation days accumulated can be exceeded.

A nurse shall continue to accumulate her credited service while on pregnancy and/or parental leave, on short-term disability and during the first twelve (12) months following an accident compensated by WSIB. The annual vacation credits will be recognized in accordance with the credited service on March 31st of each year. The number of annual vacation days will be determined on a prorated basis in accordance with the number of full months of service, or time on maternity leave or short term disability during the previous year.

(b) If a nurse worked or received paid leave for less than one thousand five hundred and twenty-five (1525) hours in the vacation year, she will receive vacation based upon a percentage of her gross salary for the work performed:

- Less than three (3) weeks – 4%
- Three (3) Weeks – 6%
- Four (4) Weeks – 8%
- Five (5) Weeks – 10%
- Six (6) Weeks – 12%
- Seven (7) Weeks – 14%

17.02 Holidays During Vacation

If a public holiday falls or is observed during a nurse's vacation period, she shall be granted an

années subséquentes.

Une infirmière qui a droit à trois (3) semaines de vacances ou plus a le droit d'accumuler jusqu'à un maximum de dix (10) jours de vacances annuelles. Ces journées de vacances accumulées pourront être reprises dans n'importe quelle année subséquente, au salaire en vigueur au moment où les vacances sont reprises.

Advenant des circonstances spéciales, les deux parties peuvent s'entendre pour excéder le nombre de jours de vacances pouvant être accumulés.

L'infirmière verra son état de service reconnu s'accumuler pour la durée de son absence lorsqu'elle sera en congé de maternité et/ou parental, en invalidité de courte durée et lors des douze (12) premiers mois suite à un accident de travail compensé par la CSPAAT. Les crédits de ses vacances seront déterminés selon l'état de service reconnu au 31 mars de chaque année, mais le nombre de jours de vacances annuelles auxquelles il a droit sera déterminé au prorata du nombre de mois complets travaillés ou en maternité ou court terme pour l'année précédente.

(b) Lorsque l'infirmière travaille ou qu'elle est en congé payé pendant moins de mille cinq cent vingt-cinq (1525) heures au cours de l'année du congé annuel, le congé annuel payé est calculé selon un pourcentage de son salaire brut pour le travail exécuté, comme suit:

- Moins de trois (3) semaines – 4 %
- Trois (3) semaines – 6 %
- Quatre (4) semaines – 8 %
- Cinq (5) semaines – 10 %
- Six (6) semaines – 12 %
- Sept (7) semaines – 14 %

17.02 Jour férié coïncidant avec un congé annuel

Si un jour férié payé survient pendant le congé annuel de l'infirmière, cette dernière a

additional day's vacation for each holiday, in addition to her regular vacation time.

17.03 Vacation Pay Earned to the Date of Termination

A nurse who terminates her employment at any time in her vacation year before she has taken her vacation shall be entitled to vacation pay accumulated to the date of said termination, provided that the nurse gives at least two (2) weeks' advance written notice.

A nurse who terminates her employment at any time in her vacation year but has taken more vacation than the entitled prorated amount of vacation, shall have the difference between the annual vacation earned and taken, deducted from her pay. Should this amount exceed the amount owed by the Employer, the nurse will then have to reimburse the difference to the Employer.

17.04 Payment to the Estate

The Employer agrees to pay the prorated amount of vacation pay earned to the estate of any nurse whose vacation is terminated by death at any time in the deceased's vacation year before the deceased has taken her vacation.

17.05 Preference in Vacations

- (a) Nurses shall notify the Employer of their vacation preference prior to May 1st of each year for the vacation period of June 1st to August 31st. Vacation shall be granted on the basis of seniority.
- (b) For any other vacation period the nurse shall notify the Employer as soon as possible. It is agreed that vacation shall be granted on a first come first served basis for any vacation period other than described in Article 17.05 (a).

droit à un jour de congé annuel supplémentaire pour chaque jour férié et ce congé supplémentaire vient s'ajouter à ses congés annuels réguliers.

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

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

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

17.04 Paiement à la succession

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

17.05 Congé annuel – Choix du moment

- (a) Les infirmières doivent aviser l'Employeur avant le 1^{er} mai de chaque année de la date à laquelle elles désirent prendre leur congé annuel pour la période de vacances entre le 1^{er} juin et le 31 août. Les vacances seront accordées selon l'ancienneté.
- (b) Pour toute autre période de vacances, l'infirmière doit en aviser l'Employeur le plus tôt possible. Il est entendu que ces vacances seront accordées sur une base de premier arrivé premier servi pour toute période de vacances autre que celle qui est décrite à

17.06 Vacation Schedules

Vacation schedules shall be posted by June 1st each year and shall not be changed unless mutually agreed to by the nurse and the Director of Nursing.

17.07 Unbroken Vacation Period

- (a) A nurse shall normally be entitled to receive her vacation in blocks of one or more weeks, (starting on a Sunday), unless otherwise mutually agreed upon between the nurse and the Director of Nursing. Full-time and part-time nurses may take vacation in single days provided they do not displace a junior nurse's vacation and relief is readily available at straight time rates.

Each nurse cannot take more than three (3) consecutive weeks of holidays within the June 1st to August 30th period.

- (b) When a nurse takes a full week of vacation, the Director of Nursing will endeavour to provide the nurse with a full weekend off before and after the vacation. The Home shall not suffer any penalty or additional cost as a result.

17.08 Vacation Pay for Part-time Nurses

- (a) All part-time nurses shall be entitled to vacation time off in accordance with years of employment on the same basis as full-time nurses. For the purposes of vacation entitlement, two hundred (200) worked tours shall be the equivalent of one (1) year of service.

l'article 17.05 (a).

17.06 Horaires des congés annuels

Les horaires des congés annuels seront affichés au plus tard le 1er juin de chaque année et ne seront modifiés qu'après entente entre l'infirmière et la directrice des Soins infirmiers.

17.07 Congé annuel ininterrompu

- (a) L'infirmière peut normalement prendre ses congés annuels en tranches d'une ou de plusieurs semaines (commençant un dimanche), sauf entente contraire entre l'infirmière et la directrice des Soins infirmiers. Les infirmières à temps plein et à temps partiel peuvent prendre leurs congés annuels en journées individuelles à la condition que cela n'ait pas pour effet de changer les dates du congé annuel d'une infirmière junior et qu'une autre infirmière soit disponible au taux horaire régulier.

Chaque infirmière ne peut prendre plus de trois (3) semaines de vacances consécutives pendant la période prévue du 1er juin au 30 août.

- (b) Lorsqu'une infirmière prend une semaine complète de congé annuel, la directrice des Soins infirmiers tâche de lui accorder une fin de semaine complète de congé avant et après son congé annuel. Ce changement ne doit pas entraîner une pénalité ou des coûts supplémentaires pour la Résidence.

17.08 Rémunération des congés annuels des infirmières à temps partiel

- (a) Toutes les infirmières à temps partiel ont droit aux congés annuels payés suivant la durée de leur service continu et selon les mêmes dispositions que celles qui s'appliquent aux infirmières à temps plein. Aux fins du calcul des congés annuels auxquels l'infirmière à temps partiel a droit, deux cent (200) quarts travaillés

(b) A part-time nurse shall be paid for her vacation in accordance with her weeks and days of entitlement to vacation time, based on a percentage of her gross earnings in the preceding vacation year (from April 1st to March 31st as stipulated in Article 17.01a). For each week of vacation time entitlement, she shall be paid two percent (2%) of such earnings (0.4% for each day of vacation time entitlement).

The percentage will be calculated on the salary earned from April of the previous year to March of the current year and so on for subsequent years.

17.09 Sick Leave Substituted for Vacation

If a nurse so desires, sick leave can be substituted for vacation when it can be established that the nurse was admitted to a hospital stay or has a medical certificate while on vacation.

17.10 Banked Vacations Payment

Any nurse having taken a minimum of two (2) weeks of vacation in the last year and having banked vacations may opt for partial or total payment of such bank instead of taking the time off.

The nurse must submit a written request to the Human Resources Department before February 15th of the current year. The hours will be payable on the last pay period of March, at the nurse's applicable hourly rate at that date.

ARTICLE 18 – HOURS OF WORK

18.01 Regular Working Hours

The normal hours of work shall be thirty-seven

sont équivalents à une (1) année de service.

(b) L'infirmière à temps partiel est rémunérée pour ses congés annuels selon les semaines et les jours de congé annuel accumulés par elle et cette rémunération est calculée selon un pourcentage de ses revenus bruts de l'année de vacance précédente (du 1^{er} avril au 31 mars tel que stipulé à l'article 17.01a). Pour chaque semaine de congé annuel à laquelle l'infirmière a droit, elle touche deux pourcent (2 %) de son salaire (0,4 % pour chaque jour de congé annuel auquel elle a droit).

Le pourcentage s'appliquera sur les gains d'avril de l'année précédente à mars de l'année courante et ainsi de suite pour les années subséquentes.

17.09 Remplacement par des jours de congés de maladie

Si l'infirmière le désire, elle peut remplacer des jours de congés annuels par des jours de congés de maladie à la condition de prouver qu'elle a dû être hospitalisée ou d'avoir obtenu un certificat médical durant son congé annuel.

17.10 Paiement de vacances accumulées

Toute infirmière ayant pris un minimum de deux (2) semaines de vacances dans la dernière année et possédant un solde de vacances accumulées peut opter de monnayer une partie ou la totalité de ses vacances plutôt que de les prendre en temps.

L'infirmière doit présenter une demande écrite aux ressources humaines avant le 15 février. Ces vacances seront payées à la dernière période de paie du mois de mars suivant, au taux horaire de l'infirmière à cette date.

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

18.01 Heures normales de travail

Les heures normales de travail sont de trente-

and a half (37 ½) hours per week worked in five (5) seven and a half (7 ½) hour days. In addition there shall be a one half (1/2) hour unpaid lunch period during each shift. This one half (1/2) hour lunch period will be paid only to the registered nurse working a night shift.

It is further understood that nurses will be expected to report for work up to fifteen (15) minutes prior to the commencement of their shifts for the purpose of receiving the report. This reporting time will not result in any remuneration.

The regular day shift shall be from 7:00 a.m. to 3:00 p.m., the evening shift shall be from 3:00 p.m. to 11:00 p.m. and the night shift shall be from 11:00 p.m. to 7:00 a.m.

The normal hours could be modified in the future as agreed upon in a mutual agreement between the Union and Employer.

18.02

(a) Work Schedule

Schedules of working hours will be posted at least three (3) weeks in advance of the week to which they apply, whenever reasonably possible.

(b) Work for full-time nurses shall be scheduled to provide for at least every second weekend off with the understanding that the remaining days off in any two (2) week period may be split at the discretion of the Director of Nursing.

(c) Scheduling of shifts shall, insofar as is practically possible for full-time nurses, provide for a period of sixteen (16) hours off between a change of shifts and for at least twenty-four (24) hours whenever such change follows a period of night duty.

sept heures et demie (37 ½) par semaine travaillées au rythme de cinq (5) jours de sept heures et demie (7 ½). En outre, une demi-heure (1/2) sans solde est prévue pour le repas durant chaque quart de travail. Cette demi-heure (1/2) pour le repas sera payée seulement pour l'infirmière autorisée qui travaille un quart de nuit.

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

Le quart de travail de jour normal commence à 7 h 00 et prend fin à 15 h 00; le quart du soir commence à 15 h 00 et se termine à 23 h 00; le quart de nuit commence à 23 h 00 et prend fin à 7 h 00.

Les heures normales pourraient être modifiées dans le futur sur entente mutuelle entre les parties syndicale et patronale.

18.02

(a) Horaire de travail

Les horaires de travail seront affichés au moins trois (3) semaines avant la semaine à laquelle ils s'appliquent, lorsque la chose est possible.

(b) L'horaire de travail des infirmières à temps plein doit être établi de façon à ce qu'elles soient en congé toutes les deux fins de semaines. Les autres jours de congés compris dans n'importe quelle période de deux (2) semaines peuvent être prévus séparément à la discrétion de la directrice des Soins infirmiers.

(c) L'horaire établi pour les quarts de travail des infirmières à temps plein doit, dans la mesure du possible, prévoir une période de seize (16) heures de repos entre les changements de quarts et prévoir au moins vingt-quatre (24) heures de repos lorsqu'un tel changement survient après une période de travail de nuit.

(d) The Director of Nursing will endeavour to accommodate requests made by nurses for specific days off providing such requests are received by the Director of Nursing at least four (4) weeks in advance. A nurse desiring a change to posted schedules may, at the discretion of the Director of Nursing, be granted such change provided the nurse concerned arranges to have another nurse or nurses to agree to the changes being effected and provided that such change does not entail the requirement of any overtime compensation.

(e) A full-time nurse that is required by the Director of Nursing to work on her weekend off shall be paid at the rate of time and one-half (1½) for all hours worked during such weekend, unless such changes are scheduled at the request of the nurse or such changes are required to give a nurse weekends off preceding and/or following vacation periods.

(f) A nurse that is required by the Director of Nursing to work a complete shift within the succeeding sixteen (16) hours of her previous regular scheduled shift shall be paid for such shift at the rate of time and one-half (1½), unless such schedule is arranged at the request of a nurse.

(g) These scheduling regulations may be waived by the Director of Nursing between December 20 and January 5 so that nurses may receive four (4) or more consecutive days off at Christmas or New Year's unless mutually agreed upon.

Schedules for this period shall be posted at least four (4) weeks in advance.

(h) A nurse who reports for work as scheduled shall be paid her regular rate of pay for a

(d) La directrice des Soins infirmiers tâchera d'accéder aux demandes faites par les infirmières pour des jours de congés particuliers, à la condition de recevoir ces demandes au moins quatre (4) semaines à l'avance. La directrice des Soins infirmiers peut, à sa discrétion, modifier l'horaire déjà affiché lorsqu'une infirmière en fait la demande, à la condition que celle-ci prenne les arrangements nécessaires pour qu'une autre infirmière accepte ce changement et que celui-ci n'entraîne pas la rémunération d'heures supplémentaires.

(e) L'infirmière à temps plein à qui la directrice des Soins infirmiers demande de travailler pendant sa fin de semaine de repos est rémunérée à son taux normal majoré de moitié (1 ½) pour toutes les heures travaillées durant la fin de semaine, à moins que ce changement ne soit apporté à la demande de l'infirmière ou ne soit nécessaire pour donner à une infirmière une fin de semaine de repos avant et (ou) après son congé annuel.

(f) L'infirmière à qui la directrice des Soins infirmiers demande de travailler un quart complet au cours des seize (16) heures suivant son quart de travail précédent à l'horaire est rémunérée à son taux normal majoré de moitié (1 ½), à moins que cet horaire ne soit établi à la demande de l'infirmière.

(g) La directrice des Soins infirmiers peut faire abstraction de ces règles régissant l'établissement des horaires entre le 20 décembre et le 5 janvier afin d'accorder aux infirmières quatre (4) jours ou plus de congés consécutifs à Noël ou au Jour de l'an, à moins qu'il ne soit convenu autrement entre la directrice des Soins infirmiers et les infirmières.

Les horaires pour cette période sont affichés au moins quatre (4) semaines à l'avance.

(h) L'infirmière qui se présente au travail selon l'horaire établi est rémunérée à son

minimum of four (4) hours unless the nurse refrains from working on her own accord or ceases to work because of sickness.

- (i) Nurses who report for any scheduled shift will be guaranteed at least four (4) hours of work, or if no work is available, will be paid for at least four (4) hours. The reporting allowance outlined as herein shall not apply whenever a nurse has received prior notice not to report to work.
- (j) For full-time nurses, whenever possible, rotational changes will not occur more frequently than every two (2) weeks.
- (k) For scheduling purpose, the Director of Nursing shall not schedule a nurse to work more than two (2) different rotations per week. This may be waived during the Christmas / New Year's period to accommodate the requests of the nurse. Changes to the rotation caused by the nurse working an additional shift, or changes at the request of the nurse are not a violation of this clause.
- (l) In the scheduling process, a registered nurse off duty shall be replaced by a registered nurse. When the Director of Nursing is on leave and replaced by a nurse, this nurse shall be replaced by another registered nurse. All scheduling changes and/or new requests made shall be approved by the Director of Nursing and/or by the nurse in charge.

18.03 Work Schedule for Part-time Nurse

Whenever the Director of Nursing wishes to cancel or change the posted work schedule for

taux horaire normal pour un minimum de quatre (4) heures à moins qu'elle ne décide elle-même de ne pas travailler ou qu'elle ne cesse de travailler pour cause de maladie.

- (i) L'infirmière qui se présente pour un quart de travail à l'horaire bénéficie d'au moins quatre (4) heures de travail ou, s'il n'y a pas de travail, est rémunérée pour au moins quatre (4) heures. Cette allocation n'est pas versée à l'infirmière qui a reçu un préavis de ne pas se présenter au travail.
- (j) Dans la mesure du possible, les modifications à la rotation des infirmières à temps plein ne seront pas modifiées plus souvent que toutes les deux (2) semaines.
- (k) En établissant les horaires, la directrice des Soins infirmiers veille à ce qu'une infirmière ne travaille pas plus de deux (2) différentes rotations par semaine. La directrice peut déroger à cette règle durant la période de Noël / Jour de l'an pour accéder à la demande d'une infirmière. Une modification apportée à la rotation des infirmières à cause d'une infirmière qui travaille un quart additionnel ou à la demande d'une infirmière ne constitue pas une violation de la présente clause.
- (l) Aux fins de l'établissement des horaires, une infirmière autorisée en repos sera remplacée par une infirmière autorisée. Lorsque la directrice des Soins infirmiers est en congé et qu'elle est remplacée par une infirmière autorisée, celle-ci sera remplacée à son tour par une autre infirmière autorisée. Toutes les modifications à l'horaire et (ou) les nouvelles demandes présentées seront approuvées par la directrice des Soins infirmiers et (ou) par l'infirmière responsable.

18.03 Horaire de travail pour l'infirmière à temps partiel

Lorsque la directrice des Soins infirmiers désire annuler ou modifier l'horaire de travail

a part-time nurse, she shall give at least twenty-four (24) hours notice to the affected nurse. Failure to do so will result in payment of time and one half (1½) for the first affected shift added to the schedule after being posted.

(a) The Director of Nursing will endeavour to schedule one (1) weekend off in two (2).

(b) A part-time nurse who is required by the Employer to work on three (3) or more consecutive weekends shall be paid at the rate of time and one-half (1½) for all hours worked during such weekends, except where:

- i) such weekend has been worked by the nurse to satisfy specific days off requested by such nurse; or
- ii) such nurse has requested weekend work; or
- iii) such weekend is worked as the result of an exchange of shifts with another nurse.

(c) When regular part-time nurses are required, scheduling of their shifts shall be divided and assigned according to their seniority on the following basis:

The most senior:

- 4 shifts every 2 weeks
- 2 shifts every 2 weeks
- 2 shifts every 2 weeks
- 2 shifts every 2 weeks
- 2 shifts every 2 weeks

Any required overtime shift will be first offered by seniority to part-time nurses and then to casual nurses unless mutually agreed to by the nurses and the Employer.

The following provision designating hours of work shall not constitute nor be construed as a

affiché pour une infirmière à temps partiel, elle doit en aviser cette dernière au moins vingt-quatre (24) heures avant l'heure à laquelle l'infirmière doit se présenter au travail. L'infirmière qui n'en a pas été avisée sera rémunérée à son taux horaire normal majoré de moitié (1 ½) pour le premier quart affecté ajouté à l'horaire déjà affiché.

(a) La directrice des soins infirmiers tâchera d'établir l'horaire de façon à prévoir une (1) fin de semaine de congé sur deux (2).

(b) L'infirmière à temps partiel à qui l'Employeur demande de travailler trois (3) fins de semaines consécutives ou plus est rémunérée à son taux horaire normal majoré de moitié (1 ½) pour toutes les heures travaillées durant ces fins de semaines, sauf lorsqu'elle:

- i) a travaillé pendant ces fins de semaines pour pouvoir prendre des jours de congés particuliers demandés par elle; ou
- ii) a demandé du travail de fin de semaine; ou
- iii) a travaillé pendant ces fins de semaine à cause d'un échange de quarts de travail avec une autre infirmière.

(c) Lorsqu'on a recours aux services d'infirmières régulières à temps partiel, les quarts de travail seront repartis entre elles par ordre d'ancienneté, comme suit :

Celle qui a le plus d'ancienneté:

- 4 quarts chaque 2 semaines
- 2 quarts chaque 2 semaines
- 2 quarts chaque 2 semaines
- 2 quarts chaque 2 semaines
- 2 quarts chaque 2 semaines

Tout quart de travail supplémentaire nécessaire sera offert en premier lieu aux infirmières à temps partiel par ordre d'ancienneté et par la suite aux infirmières occasionnelles, et ce, à moins d'entente contraire entre les infirmières et l'Employeur.

La disposition ci-dessous assignant les heures de travail ne constitue pas et ne doit

guarantee of any number of hours of work to be performed, if any.

Should a shift be improperly assigned, such hours will be reassigned to the benefit of the part-time nurse who should normally have been assigned such hours.

18.04 Rest Periods

All nurses shall be permitted a rest period of fifteen (15) consecutive minutes in both the first and the second half of a shift, at a time scheduled by the Director of Nursing.

18.05

- a) Where a nurse has worked and accumulated approved hours for which she is entitled to be paid premium pay (other than hours relating to working on paid holidays) such nurse shall have the option of electing payment at the applicable premium rate or accumulate equivalent time off.
- b) A nurse who has accumulated time off as of October 1st of each year may opt to request payment of these hours by informing the Human Resources Department in writing by October 31st annually. Hours to be paid shall be paid on the following December's first pay period.

18.06 Individual Special Circumstance Arrangements

Notwithstanding Article 3.01, the Home and the Union may agree in certain circumstances, to adjust the schedule of an individual full-time nurse who normally works seventy five (75) hours bi-weekly, to enable an average bi-weekly work assignment of sixty (60) to seventy five (75) hours.

- a) Such an arrangement shall be established by mutual agreement of the Home and the Union and the nurse affected. The parties

pas être interprétée comme constituant une garantie d'un certain nombre d'heures de travail à exécuter, le cas échéant.

Si un quart de travail est affecté incorrectement, les heures en question seront réaffectées à l'infirmière à temps partiel qui aurait dû les recevoir normalement.

18.04 Périodes de repos

Toutes les infirmières ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes consécutives durant la première et la seconde moitié de leur quart de travail, aux moments déterminés par la directrice des Soins infirmiers.

18.05

- a) Lorsqu'une infirmière a travaillé et cumulé des heures approuvées pour lesquelles elle a droit à la rémunération au taux majoré (heures de travail autres que celles travaillées les jours fériés) ladite infirmière aura le choix entre être payée aux taux majoré applicable ou accumuler du temps compensatoire équivalent.
- b) Une infirmière ayant accumulé du temps compensatoire en date du 1^{er} octobre de chaque année aura l'option de demander le paiement de ces heures en informant par écrit le département des Ressources humaines avant le 31 octobre de chaque année. Les heures à payer seront payées à la première période de paie de décembre.

18.06 Arrangements particuliers en cas de circonstances spéciales

Nonobstant l'article 3.01, la Résidence et l'Association peuvent convenir, dans certaines circonstances, que l'horaire d'une infirmière à temps plein travaillant normalement soixante-quinze (75) heures à chaque deux (2) semaines soit ajusté à une affectation moyenne à chaque deux (2) semaines de soixante (60) à soixante-quinze (75) heures.

- a) De tels arrangements seront convenus par entente mutuelle entre la Résidence, l'Association et l'infirmière affectée. Les

agree that the arrangement applies to an individual, not to a position.

- b) The parties shall determine the introduction of a special circumstance arrangement. Issues related to vacation, paid holidays and benefit coverage will be determined by the Home and the Union. The nurse will retain full-time status, including but not limited to seniority and service.
- c) Any party may discontinue the special circumstance arrangement with notice as determined within the agreement. In the event that the nurse affected resigns, transfers, is laid off or terminated, the arrangement will be deemed to be discontinued immediately, unless the parties mutually agree otherwise.
- d) It is understood and agreed that these arrangements are based on individual circumstances and each agreement is made on a without prejudice or precedent basis.

Agreed terms and arrangements set in section a) and b) above are to be incorporated in a letter of agreement mutually accepted by the Employer, the Union and the nurse.

ARTICLE 19 – PAYMENT OF WAGES

19.01 Pay Periods

- (a) Effective one (1) month after reaching agreement with all bargaining units, the pay period shall run for a two (2) week pay period, beginning at midnight on Saturday. The normal pay day shall be the second (2nd) Friday following the end of the pay period. Each nurse shall be provided with an itemized statement of her wages and deductions. Nurses working an evening shift shall have their pay available during the shift whenever possible. Salary increments will be put into effect on the payroll cut-off Sunday, closest to the actual effective date of the increase. Nurses

parties conviennent que l'arrangement s'applique à la personne et non au poste.

- b) Les parties doivent déterminer l'introduction d'un arrangement en cas de circonstances spéciales. Les questions liées aux vacances, aux congés payés et aux couvertures de bénéfices seront déterminées par la Résidence et l'Association. L'infirmière conservera le statut d'infirmière à temps plein et, entre autres, son ancienneté et le service.
- c) L'une des deux parties peut mettre fin à l'arrangement après préavis tel que stipulé dans l'entente convenue. Dans le cas où l'infirmière affectée démissionne, est mutée, mise à pied ou renvoyée, l'arrangement sera réputé terminé sur-le-champ, à moins d'entente mutuelle entre les parties.
- d) Il est entendu et convenu que de tels arrangements sont établis en fonction de circonstances individuelles et chaque entente est convenue sous toutes réserves ou sans précédent.

Les termes et arrangements convenus dans les sections a) et b) ci-dessus seront incorporées dans une lettre d'entente acceptée par l'Employeur, l'Association et l'Infirmière.

ARTICLE 19 – VERSEMENT DES SALAIRES

19.01 Périodes de paye

- (a) À compter d'un (1) mois après la conclusion d'une entente avec toutes les unités de négociation, la période de paye s'étendra sur deux (2) semaines, commençant à minuit le samedi. Le jour de paye normal sera le deuxième (2^e) vendredi suivant la fin de la période de paye. Chaque infirmière recevra un relevé détaillé de son salaire et des retenues. Les infirmières qui travaillent le quart de soir recevront leur paye durant ce quart dans la mesure du possible. Les augmentations de salaire entreront en vigueur à la date d'établissement de la

working evening and/or nights Wednesday or Thursday will receive their statement of earning prior to the end of their shift. This is effective when the new payroll cut-off goes into effect.

- (b) Any errors in pay in excess of four (4) hours, not caused by the nurse, will be corrected by payroll services within seven (7) days.

19.02 Salary Increments

- (a) Salary increments for full-time nurses shall be effective on the anniversary day of each year.
- (b) Salary increments for part-time nurses shall be on the basis that two hundred (200) paid tours equal one increment advance.

19.03 New Classification

When a new classification in the bargaining unit is established by the Home or the Home makes a substantial change in the job content of an existing classification which in reality causes such classification to become a new classification, the Home shall advise the Union of such new or changed classification and the rate of pay established. If requested, the Home agrees to meet with the Union to permit it to make representations with respect to the appropriate rate of pay providing any such meeting shall not delay the implementation of the new classification. Where the Union challenges the rate established by the Home and the matter is not resolved following any meeting with the Union, a grievance may be filed at Step No. 3 of the Grievance Procedure within seven (7) calendar days following any meeting. If the matter is not resolved in the Grievance Procedure, it may be referred to Arbitration in accordance with article 9, it being understood that any Arbitration Board shall be

feuille de paye le dimanche le plus proche de la date réelle d'entrée en vigueur de l'augmentation. Les infirmières qui travaillent la soirée et/ou la nuit de mercredi ou de jeudi recevront leur relevé de gains avant la fin de leur quart de travail. Cette disposition entrera en vigueur dès la nouvelle date d'établissement de la feuille de paye.

- (b) Toute erreur dans la paie portant sur plus de quatre (4) heures et qui n'est pas causée par l'infirmière sera corrigée en l'espace de sept (7) jours par le service de la paie.

19.02 Augmentations de salaire

- (a) Les augmentations de salaire des infirmières à temps plein entreront en vigueur à la date d'anniversaire de chaque année.
- (b) Les augmentations de salaire des infirmières à temps partiel seront fondées sur la formule selon laquelle deux cent (200) quarts de travail payés équivalent à un échelon de salaire.

19.03 Nouvelle classification

Lorsque la Résidence crée une nouvelle classification au sein de l'unité de négociation ou qu'elle apporte des modifications substantielles au contenu d'un emploi au sein d'une classification existante à tel point qu'elle devient en fait une nouvelle classification, elle doit aviser le Syndicat de ces modifications ou de l'existence de la nouvelle classification ainsi que du taux de salaire établi. À la demande du Syndicat, la Résidence convient de rencontrer celui-ci pour lui permettre de formuler des observations relatives au taux approprié de salaire pourvu qu'une telle rencontre ne retarde pas l'établissement de la nouvelle classification. Si le Syndicat conteste le taux fixé par la Résidence et que le différend n'est pas réglé suivant toute rencontre avec le Syndicat, il est possible de présenter un grief à l'étape 3 de la procédure de griefs dans les sept (7) jours civils qui suivent toute rencontre. Si le différend n'est pas résolu au moyen de la procédure de griefs, il peut être renvoyé à

limited to establishing an appropriate rate based on the relationship existing amongst other nursing classifications within the Home and duties and responsibilities involved.

Any change in the rate established by the Home either through meetings with the Union or by a Board of Arbitration shall be made retroactive to the time at which the new or changed classification was first filled.

19.04 Graduate Nurse

A graduate nurse in the employ of the Home, upon presenting proof of current registration by the College of Nurses of Ontario, shall be given the salary of a registered nurse as provided in this article, retroactive to the date of successfully writing the registration examination or to the date of last hire, whichever is later. A graduate nurse will be allowed two (2) years to complete her registration with the College of Nurses. Failure to comply shall result in dismissal without recourse to grievance.

19.05 Change in Categories

A nurse who transfers from full-time to part-time employment or vice-versa shall receive full recognition for her years of service, including parts thereof, when determining the salary that will be applicable for her continued employment.

19.06 a) Recent Clinical Experience

Claim for recent related clinical experience, if any, shall be made in writing by the nurse at the time of hiring on the application for employment form or otherwise. The nurse shall co-operate with the Employer by providing verification of previous experience so that her recent related clinical experience may be determined and

l'arbitrage en vertu de l'article 9, étant entendu que le mandat du tribunal d'arbitrage sera limité à l'établissement d'un taux approprié en tenant compte de la relation qui existe entre les autres classifications de soins infirmiers au sein de la Résidence et les fonctions et les responsabilités en cause.

Tout changement survenant dans le taux établi par la Résidence, que ce soit à l'issue de rencontres avec le Syndicat ou suivant la décision d'un tribunal d'arbitrage, est rétroactif à la date à laquelle la nouvelle classification ou la classification modifiée a été remplie pour la première fois.

19.04 Infirmière diplômée

Sur présentation d'une attestation valable de son agrément par l'Ordre des Infirmières et Infirmiers de l'Ontario, une infirmière diplômée au service de la Résidence touchera le salaire d'une infirmière autorisée conformément au présent article, à compter du jour où elle a réussi l'examen d'agrément ou à la dernière date d'embauche, suivant celle de ces dates qui est la plus récente. L'infirmière diplômée dispose de deux (2) ans pour obtenir son agrément par l'Ordre des Infirmières et Infirmiers de l'Ontario. Si elle ne se conforme pas à cette exigence, elle sera congédiée sans avoir recours à la procédure de règlement des griefs.

19.05 Changement de catégorie

Dans le cas de l'infirmière qui passe d'une situation d'emploi à temps plein à celle d'emploi à temps partiel ou vice versa, il est tenu compte de toutes ses années de service, y compris partielles, aux fins de la détermination du traitement auquel elle aura droit dans son nouvel emploi continu.

19.06 a) Expérience clinique récente

L'infirmière qui estime posséder une expérience de travail clinique doit la faire valoir par écrit sur la demande d'emploi ou autrement au moment de son embauche. Elle doit collaborer avec l'Employeur en lui présentant une attestation de son expérience antérieure afin qu'on puisse en déterminer la

evaluated during her probationary period. Having established the recent related clinical experience, the Employer will credit a full-time nurse on staff or any new full-time nurse with one (1) annual service increment for each year of experience up to the maximum of the salary grid. The Employer will credit part-time nurses on staff or any new nurse with one (1) annual service increment for each year of experience (1500 hours) up to the maximum of the salary grid.

The Employer will revise the level on the grid of each nurse not at the maximum of the salary grid and will readjust their level if applicable, in accordance with the terms of this paragraph. Such adjustment, if any, shall not be retroactive.

If a period of more than two (2) years has elapsed since the nurse has occupied a full or part time nursing position, the clinical experience shall be determined at the discretion of the employer.

(b) 25 years Clinical Experience

Claim for twenty-five years of clinical experience shall be applicable.

Such request shall be made in writing by the nurse or at the time of hiring on the application for employment form or otherwise directed by the Employer. The nurse shall co-operate with the Employer by providing verification of previous experience so that her clinical experience may be evaluated and determined during her probationary period thereafter. The Home will provide a copy of any request to the Local's president.

If a period of more than two (2) years has elapsed since the nurse has occupied a full time or part time nursing position, the clinical experience shall be determined at the discretion of the Employer.

After having established the related clinical experience, the Employer will credit full-time

pertinence pendant la période de probation. Ayant établi que l'expérience clinique récente est pertinente, l'Employeur accorde à l'infirmière à temps plein à son service ou toute nouvelle infirmière l'équivalent d'une (1) année de service pour chaque année d'expérience jusqu'au maximum de la grille de salaire. L'employeur accordera aux infirmières à temps partiel à son service ou à toute nouvelle infirmière l'équivalent d'une (1) année de service pour chaque année d'expérience (1 500 heures) jusqu'au maximum de la grille.

L'Employeur s'engage à réviser l'échelon salarial de chaque infirmière qui n'a pas encore atteint le maximum de la grille et ajustera les échelons en conséquence conformément aux modalités de la présente clause. Les ajustements, le cas échéant, ne seront pas rétroactifs.

Si plus de deux (2) ans se sont écoulés depuis son dernier poste à temps plein ou à temps partiel à titre d'infirmière, l'expérience clinique sera déterminée à la discrétion de l'employeur.

(b) 25 années d'expérience clinique

Une expérience clinique de vingt-cinq ans peut faire l'objet d'une demande de reconnaissance.

L'infirmière devra présenter cette demande en écrit ou sur la demande d'emploi au moment de son embauche ou autrement selon les indications de l'Employeur. Elle doit collaborer avec l'Employeur en lui présentant une attestation de son expérience antérieure afin qu'on puisse l'évaluer et en déterminer la pertinence pendant la période de probation. La Résidence fournira une copie de toute demande de ce genre au président de la section locale.

Si plus de deux (2) ans se sont écoulés depuis son dernier poste à temps plein ou à temps partiel à titre d'infirmière, l'expérience clinique sera déterminée à la discrétion de l'Employeur.

Ayant établi que l'expérience clinique reliée est pertinente, l'Employeur accordera aux

nurses on staff or any new nurse with one (1) annual service increment for each year of experience (1950 paid hours) and place her on the after twenty five (25) years level of the salary grid. The Employer will credit part-time nurses on staff or any new nurse with one (1) annual service increment for each year of experience (1500 hours) and place her on the salary grid for nurses with twenty five (25) years of experience.

Where a nurse has provided her experience, she may request that the Home provide an explanation of how the number of years of experience was determined, and such explanation shall be provided by the Home within thirty (30) days. The nurse shall have a period of thirty (30) days to submit a claim for reconsideration of her experience.

The Home shall then have a thirty (30) days period to reconsider the nurse's claim, and respond in writing with its final determination. A copy of the decision will be provided to the president of the bargaining unit.

It is understood that in some circumstances the information required for proof of service which might have been available to the nurse may no longer be available. These situations will be examined on a case by case basis and a determination made on the basis of the best evidence available.

If the nurse disagrees with the final determination, she shall have the right to file a grievance in accordance to the collective agreement.

Any adjustment made for a nurse who is entitled to receive the twenty-five (25) year rate shall be retroactive to the date of entitlement for a newly hired nurse.

19.07 Daylight Saving to Standard Time

Once there is a change from daylight saving to standard time or vice-versa, a nurse shall be paid for the hours worked at her regular rate.

infirmières à temps plein à son service ou à toute nouvelle infirmière l'équivalent d'une (1) année de service pour chaque année d'expérience (1 950 heures rémunérées) et la placera sur la grille salariale des infirmières comptant plus de vingt-cinq (25) années d'expérience. L'Employeur accordera aux infirmières à temps partiel à son service ou à toute nouvelle infirmière l'équivalent d'une (1) année de service pour chaque année d'expérience (1 500 heures) et la placera sur la grille salariale des infirmières comptant plus de vingt-cinq (25) années d'expérience.

Après avoir fait état de son expérience, l'infirmière peut demander que la Résidence lui fournisse, dans les trente (30) jours de sa demande, une explication de la façon dont fut déterminée le nombre d'années d'expérience. L'infirmière a trente (30) jours pour présenter une demande que son expérience soit réévaluée.

La Résidence a alors trente (30) jours pour étudier la demande de l'infirmière et lui signifier sa décision finale par écrit. Une copie de cette décision est fournie au président de l'unité syndicale.

Il est entendu que, dans certains cas, la preuve d'années de service dont l'infirmière aurait pu avoir en sa possession puisse ne plus être disponible. Ces situations seront examinées au cas par cas et une décision sera rendue d'après les preuves disponibles.

L'infirmière qui refuse la décision finale a le droit de déposer un grief en vertu de la convention collective.

Tout ajustement salarial apporté à l'égard d'une expérience de vingt-cinq (25) ans est rétroactive à la date d'admissibilité dans le cas d'une infirmière nouvellement embauchée.

19.07 Heure avancée à l'heure normale

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

ARTICLE 20 – OVERTIME AND PREMIUMS

20.01

(a) Overtime Premium

For full-time or part-time nurses, overtime premium of time and one-half (1 ½) of the regular straight time hourly rate shall be paid for all hours worked in excess of thirty-seven and one-half (37½) hours per week or seven and one-half (7½) hours per day or working on a paid holiday as defined in articles 16.01 (a) and 16.01 (b).

(b) Second Consecutive Full Tour

A nurse who works a second (2nd) consecutive full tour shall be entitled to the normal rest periods and meal period for the second (2nd) tour, and shall be provided at the time of the meal period with a hot meal or five dollars (\$5.00) if the Home is unable to provide the hot meal. Other nurses required to work more than two (2) hours overtime on the same day they have worked a full tour shall, after the two (2) hours, receive a one-half (½) hour paid meal period and shall be provided with a hot meal or five dollars (\$5.00) if the Home is unable to provide the hot meal.

(c) Where a nurse is required to work on a paid holiday or on an overtime tour or on a tour that is paid at the rate of time and one-half (1 1/2) the nurse's regular straight time hourly rate and the nurse is required to work additional hours following her full tour on that day (but not including hours on a subsequent regularly scheduled tour for such nurse) such nurse shall receive two (2) times her regular straight time hourly rate for such additional hours worked.

20.02 Call back Pay

A nurse who is called in and required to work outside her regular hours shall be paid for a

taux horaire normal.

ARTICLE 20 – SURTEMPS ET PRIMES

20.01

(a) Temps supplémentaire

Une prime de temps supplémentaire calculée au taux horaire normal majoré de moitié est accordée à l'infirmière à temps plein ou à temps partiel pour toutes les heures travaillées en sus de trente-sept heures et demie (37½) par semaine ou de sept heures et demie (7½) par jour ou lors d'un jour férié payé mentionné aux articles 16.01 (a) et 16.01 (b).

(b) Deuxième quart de travail complet consécutif

L'infirmière qui fait un deuxième (2^e) quart de travail complet consécutif a droit aux périodes de repos normales et à la pause-repas prévues pour le deuxième (2^e) quart de travail. Elle recevra un repas chaud à l'heure du repas ou cinq dollars (5 \$) si la Résidence ne peut lui servir le repas chaud. Les autres infirmières qui doivent travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire à la fin d'un quart complet travaillé auront droit, après ces deux (2) heures, à une pause-repas d'une demi-heure payée et recevront un repas chaud ou cinq dollars (5\$) si la Résidence ne peut leur servir le repas chaud.

(c) Une infirmière qui doit travailler un jour férié ou une période d'affectation en heures supplémentaires ou une payée au taux horaire de base de l'infirmière majoré de moitié (1 ½) et qui doit faire des heures supplémentaires après sa période d'affectation pour cette journée (à l'exclusion des heures de ladite infirmière pendant une période d'affectation normale subséquente) sera payée deux (2) fois son taux horaire de base pour ces heures supplémentaires.

20.02 Rémunération de rappel au travail

L'infirmière rappelée au travail en dehors de ses heures de travail normales est rémunérée

minimum of four (4) hours at overtime rates. Travelling time shall not be considered.

20.03 Shift Premium Hour Worked Outside the Normal Hours of the Day Shift

A nurse shall be paid a shift premium of one dollar and seventy-five cents (\$1.75) per hour worked outside the normal hours of day shift, provided that such hours exceed two (2) hours if worked in conjunction with the day shift. Tour differential will not form part of the nurses' regular hourly rate.

This premium does not apply to the Nursing Coordinator.

20.04 Responsibility Allowance on Day Shift from Monday to Friday

In the absence due to vacation, sick leave or any leave of absence for half a tour or more of the Director of Nursing or her equivalent, the nurse in charge on the day shift on any day from Monday to Friday shall be paid one dollar and fifty cents (\$1.50) per hour in addition to her regular pay.

20.05 Responsibility Premium

A nurse who has to work with short staff during a night shift or short staff on their respective floor for a day or evening shift, when the Employer cannot replace a practical nurse, will receive a premium of 10 percent at the normal rate of salary, for each hour of short staffing worked only. The payment of the premium is subject to the prior approval of the nurse's supervisor.

20.06 Evening-shift Premium

A nurse shall be paid a shift premium of two dollars and fifteen cents (\$2.15) per hour as of April 1st, 2016, and two dollars and twenty-cents

pour au moins quatre (4) heures au taux des heures supplémentaires. Le temps de déplacement ne sera pas pris en ligne de compte.

20.03 Prime pour heure travaillée en sus des heures de quart de jour

L'infirmière touche une prime d'un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) pour chaque heure travaillée en sus des heures normales de son quart de jour, à la condition que cette période soit supérieure à deux (2) heures lorsqu'elle vient s'ajouter au quart de jour. La prime de quart de travail ne fait pas partie du taux horaire normal de l'infirmière.

Cette prime ne s'applique pas à la coordonnatrice des soins infirmiers.

20.04 Indemnité pour supplément de responsabilité lors de quart de jour du lundi au vendredi

En l'absence de la directrice des Soins infirmiers ou de son homologue en congé annuel ou pour cause de maladie ou de tout autre congé pour la moitié d'un quart de travail ou plus, l'infirmière responsable pour le quart de jour durant la semaine allant du lundi au vendredi reçoit un dollar et cinquante cents (1,50 \$) de l'heure en plus de son salaire régulier.

20.05 Prime de responsabilité

Une infirmière qui doit travailler avec un effectif réduit de nuit ou un effectif réduit sur son même plancher de jour ou de soirée, lorsque l'Employeur ne peut remplacer une infirmière auxiliaire, recevra une prime de 10 pourcent au taux normal de son salaire, et ce pour toute heure travaillée en effectif réduit. Le versement de ladite prime est assujéti à l'approbation au préalable du superviseur de l'infirmière.

20.06 Prime de soirée

Une infirmière sera payée une prime de soirée de deux dollars et quinze cents (2,15 \$) de l'heure débutant le 1^{er} avril 2016 et deux

(\$2.20) per hour as of April 1st, 2017 for each hour worked on the evening shift.

20.07 Night-Shift Premium

A nurse shall be paid a shift premium of two dollars and fifty-five cents (\$2.55) per hour as of April 1st, 2016, and two dollars and sixty-cents (\$2.60) per hour as of April 1st, 2017 for each hour worked on the night shift.

20.08 Weekend Premium

Nurses working during weekends shall be paid a weekend premium of two dollars and seventy cents (\$2.70) as of April 1st, 2016, and two dollars and seventy-five cents (\$2.75) as of April 1st, 2017 per hour worked between 2300 hours Friday and 2300 hours Sunday, or other such times as the parties may agree.

20.09 Standby Pay

A nurse who is required by the Employer to remain available for duty on standby outside her regularly scheduled working hours shall receive standby pay in the amount of three dollars and forty-five cents (\$3.45) per hour for the period of standby scheduled by the Employer. Should the nurse decide to come to work outside her regularly assigned hours, article 20.02 (Call back Pay) shall not apply and shall be paid for the hours worked. This premium will increase to four dollars (\$4.00) per hour if the standby is required on a Statutory Holiday.

ARTICLE 21 – BENEFITS

21.01 Pension Plan

Full-time nurses shall, in addition to the Canada Pension Plan, join the Ontario Municipal Employees Retirement System in accordance with the provisions of the plan, as amended from time to time.

dollars et vingt cents (2,20 \$) de l'heure à compter du 1^{er} avril 2017 pour toutes les heures travaillées pour un quart de soirée.

20.07 Prime de nuit

Une infirmière sera payée une prime de nuit de deux dollars et cinquante-cinq cents (2,55 \$) de l'heure débutant le 1^{er} avril 2016 et deux dollars et soixante cents (2,60 \$) de l'heure à compter du 1^{er} avril 2017 pour toutes les heures travaillées pour un quart de nuit.

20.08 Prime de fin de semaine

Les infirmières travaillant durant les fins de semaine reçoivent une prime de deux dollars et soixante-dix (2,70 \$) débutant le 1^{er} avril 2016 et de deux dollars et soixante-quinze cents (2,75 \$) à compter du 1^{er} avril 2017 pour chaque heure travaillée entre 23h00 le vendredi et 23h00 le dimanche ou tout autres temps selon l'accord des deux parties.

20.09 Indemnité de disponibilité

L'infirmière qui est requise par l'Employeur d'être en disponibilité en dehors de ses heures de travail normales selon l'horaire établi touche une indemnité de disponibilité de trois dollars et quarante-cinq cents (3,45 \$) de l'heure pour la période de disponibilité établie par l'Employeur. Si l'infirmière décide de se présenter au travail en dehors de ses heures normales selon l'horaire, l'article 20.02 (Rémunération de rappel au travail) ne s'applique pas et l'infirmière est rémunérée pour les heures travaillées. Cette prime augmente à quatre dollars (4,00 \$) de l'heure si la disponibilité est requise durant un congé férié.

ARTICLE 21 – AVANTAGES SOCIAUX

21.01 Régime de retraite

En plus du régime de pension du Canada, les infirmières à temps plein doivent adhérer au Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario selon les dispositions de celui-ci avec ses modifications.

21.02 Ontario Health Insurance Plan

The Employer is bound by the conditions of the *Employers Health Tax Legislation* regarding Ontario Health Insurance Plan premiums.

21.03

(a) Extended Care Plan

The Employer agrees to pay seventy-five percent (75%) of the billed premiums for extended health care coverage for each eligible full-time nurse. In addition to the standard benefits, coverage will include a private hospital room, hearing aids (maximum \$500/person every thirty-six (36) months) and vision care (maximum \$400 per 24 months period with the ability to use the coverage for laser surgery, no deductible plus a contribution for eye examination to a maximum of eighty dollars (\$80) every twenty-four (24) months as of the date the collective agreement is ratified.

The nurses shall pay twenty-five percent (25%) of the said plan premiums by payroll deductions.

The prescription reimbursement program is modified in order to have any pharmacist dispense an existing generic product whenever it is appropriate.

(b) Dental Plan

The Employer agrees to pay seventy-five percent (75%) of the of billed premiums for the dental coverage based on the current ODA fee schedule and provide for recall exams to be covered every nine (9) months for adults and every six (6) months for children; orthodontics coverage at 50/50

21.02 Régime d'assurance-santé de l'Ontario

L'Employeur est lié par les conditions de la *Loi sur l'impôt prélevé sur les employeurs relatif aux services de santé* en ce qui a trait aux primes du Régime d'assurance-santé de l'Ontario.

21.03

(a) Assurance maladie complémentaire

L'Employeur convient de payer soixante-quinze pourcent (75 %) des primes facturées du régime d'assurance-maladie complémentaire de l'assureur, de chaque infirmière à temps plein admissible. En plus des avantages courants, l'assurance prévoit une chambre d'hôpital privée, des prestations à l'égard de prothèses auditives (jusqu'à concurrence de 500 \$ par personne à chaque trente-six mois et de soins oculaires (jusqu'à concurrence de 400 \$ par période de vingt-quatre (24) mois avec la possibilité d'utiliser la couverture pour une chirurgie au laser, pas de franchise en plus d'une contribution pour l'examen des yeux pour un maximum de quatre-vingt dollars (80 \$) à chaque 24 mois, à compter de la date de la ratification de la convention collective.

Les infirmières paieront vingt-cinq pourcent (25 %) des primes de ce régime par retenues à la source.

Le programme de remboursement de médicaments est modifié de façon à ce que si un produit générique existe et est approprié, qu'il soit dispensé par le pharmacien.

(b) Assurance-dentaire

L'Employeur défrayera soixante quinze pourcent (75 %) des primes facturées pour un régime dentaire, selon la cédule des frais de l'ODA de l'année courante avec examen de rappel une (1) fois au neuf (9) mois pour les adultes et une fois aux six (6) mois pour les enfants; une

co-insurance to \$1,500 lifetime maximum per insured; coverage to crowns, bridgework, implants and repairs to 50/50 co-insurance to \$1000 maximum per person annually and coverage for dentures to 50/50 co-insurance to \$1,000 maximum per person annually, for eligible full-time nurses actively at work.

The nurses shall pay twenty-five percent (25%) of the said plan premiums by payroll deductions.

(c) Group Life Insurance

The Employer agrees to provide every full-time nurse with group life insurance of two (2) times her annual rate of earnings with premiums paid one hundred percent (100%) by the Employer.

21.04 Continued Coverage

The Employer shall continue to pay it's share of the premiums for the benefits plan of this Article whenever a nurse is on leave of absence with pay.

21.05 5/12 Reimbursement to Employees

Should the Employer register the Short Term Sick Leave plan with the Commission responsible of the employment insurance program, the employees' share of the Employer's EIC premium reduction will be remitted to the employee every regular pay period.

21.06 Eligibility

a) New full-time nurses

New eligible full-time nurses shall benefit from the coverages in effect as offered in article 21.03 of the present Collective Agreement.

couverture pour les frais d'orthodontie en proportion de 50/50 pour un plafond à vie de 1 500\$ par assuré; une couverture pour les couronnes, ponts, implants et réparations en proportion de 50/50 avec plafond annuel de 1 000 \$ par personne et une couverture pour les prothèses dentaires en proportion de 50/50 avec plafond annuel de 1 000 \$ par personne, et ce, pour l'infirmière à temps plein éligible travaillant activement.

Les infirmières paieront vingt-cinq pourcent (25 %) des primes de ce régime par retenues à la source.

(c) Régime collectif d'assurance-vie

L'Employeur convient d'offrir à toute infirmière à temps plein un régime collectif d'assurance-vie. Le montant de l'assurance sera équivalent à deux (2) fois le traitement annuel de l'infirmière et la prime sera payée à cent pourcent (100 %) par l'Employeur.

21.04 Maintien de la couverture

Lorsque l'infirmière est en congé payé, l'Employeur continuera de payer sa part des primes des régimes d'avantages visés par le présent article.

21.05 Remboursement 5/12 aux employés

Dans l'éventualité où l'Employeur dépose son régime de congé de maladie à court terme avec la Commission responsable de l'assurance emploi, la part des employés de la réduction des primes d'assurance emploi de l'Employeur leur sera remise à chaque période de paie régulière.

21.06 Admissibilité

a) Nouvelles infirmières à temps plein

Les nouvelles infirmières à temps plein admissibles sont couvertes au titre des garanties offertes par le régime en vigueur à l'article 21.03 de la présente convention collective.

Notes:

1. The coverage shall apply in conformity with the insurer's regulations and policies in effect as of the signing of this Collective Agreement.
2. No in-lieu of benefits premium will be paid during the probationary period as the new nurse shall be entitled to the following coverages :
 - Medical and dental premiums as of the first (1st) day of the month following her hire date;
 - Basic life insurance, short term disability insurance plan as of her hire date.

b) Part-time Nurses Who Become Full-time Nurses

A nurse occupying a part-time position with the Employer and then becoming full-time shall be entitled to the coverages stipulated in Article 21.03 of the current Collective Agreement as of the date she has completed the admission periods of such coverages as stipulated by the insurer's rules and policies in effect as of the signing of this Agreement.

In such event, the part-time hire date shall be used to determine the coverages' admission periods.

21.07 Professional fees

The employer shall pay the professional fees to renew the license for an employee who works at least 750 hours in a calendar year. These fees shall be paid upon receipt of the invoice from the employee and will not be a reimbursement. It remains the sole responsibility of the employee to make the request to the employer.

Notes :

1. Les garanties s'appliqueront en conformité avec les règlements des assureurs et des polices en vigueur à la signature de cette convention.
2. Aucune prime ne lui sera accordée au lieu des bénéfices payables, et ce, pendant la période de probation car la nouvelle infirmière aura droit aux garanties suivantes :
 - primes médicales et dentaires à compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la date d'entrée en service;
 - assurance-vie de base, assurance indemnité court terme à compter de la date d'entrée en service.

b) Infirmières à temps partiel qui deviennent à temps plein

Une infirmière qui occupe un emploi à temps partiel auprès de l'Employeur et qui devient à temps plein aura droit de bénéficier des garanties stipulées à l'article 21.03 de la présente convention collective à compter de la date où elle aura complété la période relativement aux délais d'admissibilité par garantie, et ce, en conformité avec les règlements des assureurs et des polices en vigueur à la signature de cette convention.

Dans ce cas, la date d'emploi à temps partiel sera utilisée pour fin de calcul de la période d'admissibilité aux garanties.

21.07 Cotisation professionnelle

L'employeur défraie les cotisations professionnelles pour renouveler la licence pour une infirmière qui travaille un minimum de 750 heures dans une année civile. Ces cotisations sont payées directement par l'Employeur suite à la réception de la facture de l'employé et ne sont pas un remboursement. Il demeure l'entière responsabilité de l'employé de faire la demande à l'employeur.

ARTICLE 22 – RETROACTIVITY

22.01

- (a) Increases to the salary schedule shall be retroactive and apply to all nurses in the bargaining unit as of April 1st, 2014. Any new nurse hired since that date shall be entitled to pro-rata adjustment to their remuneration from the date of their employment.

- (b) Former nurses are eligible for retroactive pay for periods of employment since April 1st, 2014. The Employer shall be responsible to contact in writing, at their last known addresses, any nurses who have since left the employment and advise them of their entitlement to any retroactive adjustment and send a copy thereof to the Union. Such nurses shall have a period of sixty (60) days from the date of mailing to claim such adjustments. Former nurses who are eligible for retroactive pay must apply by registered letter or by personal attendance to the Employer.

- (c) The Employer will pay any retroactivity payments due as a result of this memorandum of settlement as soon as possible. In any event, such payments will be made within sixty (60) days of the formal ratification by the parties.

ARTICLE 23 – PERCENTAGE IN LIEU

23.01

- (a) Part-time and temporary full-time nurses shall be paid for all hours worked in accordance with such rates as set out in schedule "A" attached hereto plus thirteen per cent (13%) in lieu of the benefits payable for full-time nurses.

ARTICLE 22 – RÉTROACTIVITÉ

22.01

- (a) Toute augmentation à l'échelle des salaires est rétroactive et s'applique à toutes les infirmières membres de l'unité de négociation et ce, à compter du 1^{er} avril 2014. Toute nouvelle infirmière embauchée après cette date aura droit à un ajustement au prorata de son traitement depuis la date de son embauche.

- (b) Les anciennes infirmières ont droit à la paye rétroactive de toute période d'emploi depuis le 1er avril 2014. Il incombe à l'Employeur de communiquer avec toute infirmière qui a quitté son emploi depuis cette date, de l'informer par écrit, à la dernière adresse connue, de son droit à un rajustement rétroactif et de faire parvenir une copie de cet avis au Syndicat. Ces infirmières devront réclamer les rajustements dans les soixante (60) jours qui suivent la date de mise à la poste de l'avis et le faire par courrier recommandé ou en personne auprès de l'Employeur.

- (c) L'Employeur versera tout paiement rétroactif résultant de ce protocole d'entente dans les meilleurs délais et au plus tard dans les soixante (60) jours qui suivent la date de sa ratification formelle par les parties.

ARTICLE 23 – POURCENTAGE EN REMPLACEMENT DES AVANTAGES

23.01

- (a) Les infirmières à temps partiel et temporaires temps plein seront rémunérées pour toutes les heures travaillées selon les taux établis à l'annexe «A» ci-joint en plus de treize pourcent (13 %) tenant lieu des bénéfices payables aux infirmières à temps plein.

For part-time and temporary full-time nurses who qualify and choose to join the Ontario Municipal Employees Retirement System (O.M.E.R.S.), the percentage in lieu of benefits shall be eight and a half percent (8.5%).

These percentages are inapplicable on premiums or overtime premiums.

- (b) The hourly salary rates payable to a part-time nurse include compensation in lieu of all fringe benefits which are paid to full-time nurses in this Agreement except those specifically provided to part-time nurses in this Agreement. It is understood and agreed that holiday pay is included within the percentage in lieu of fringe benefits as stipulated in Article 16.01 b).

ARTICLE 24 – MODIFIED WORK PROGRAM

The Employer will notify the Ontario Nurses' Association safety representative on site in the event of a claim for Workplace Safety Insurance Board benefits by an Ontario Nurses' Association member by the 15th of each month. The Employer shall inform the section's local representative of the physical restrictions of any nurse participating in a modified work program, and such notification shall be made within forty-eight (48) hours following the receipt of a document setting out the nurse's functional limitations.

Pour les infirmières à temps partiel ou temporaires temps plein qui sont éligibles et qui joignent le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario, le pourcentage tenant lieu des avantages s'élèvera à huit pourcent et demi (8,5 %).

Ces pourcentages ne s'appliquent pas sur le calcul des primes ou sur la rémunération des primes supplémentaires.

- (b) Le taux de salaire horaire de l'infirmière à temps partiel comprend une indemnité en remplacement des avantages sociaux payés aux infirmières à temps plein en application de la présente convention, sauf ceux offerts tout particulièrement aux infirmières à temps partiel aux termes de la présente convention. Il est entendu que la rémunération des jours fériés est incluse dans le pourcentage versé en remplacement des avantages sociaux tel que stipulé à l'article 16.01 (b).

ARTICLE 24 – PROGRAMME DE TRAVAIL MODIFIÉ

Dans l'éventualité d'une demande d'indemnisation à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail par un membre de l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario, l'Employeur avisera la représentante sur place en matière de santé et sécurité au travail du Syndicat avant le quinzième (15^e) jour de chaque mois. L'Employeur informera la représentante de la section locale des restrictions physiques de toute infirmière participant à un programme de travail modifié, et ce, au plus tard quarante-huit (48) heures suivant la réception du document établissant les habiletés fonctionnelles de l'infirmière.

ARTICLE 25 – UNION NOTIFICATION

25.01 Discharge or Release of a Nurse

Notwithstanding any other provisions in this Article, should the Employer discharge or release a nurse, notification by the Employer to such nurse shall be made in the presence of a member of the Union.

An nurse shall only be suspended, discharged from the employment or otherwise disciplined for just cause, except that an nurse who has not completed the probationary period may be released based on a fair and proper assessment against reasonable standards of performance and suitability. An allegation of action contrary to this clause may be taken up as a grievance.

The Employer agrees to provide written reasons within seven (7) calendar days to the affected nurse in the case of discharge, release on probation or suspension.

A claim by the Union that a nurse has been unjustly discharged, released on probation or suspended shall be treated as a grievance if a written statement of such grievance is lodged with the Employer at Step No. 2 within ten (10) calendar days after the date the discharge, release or suspension is effective. Such grievance may be settled under the Grievance or Arbitration Procedure by:

- (a) confirming the Employer's action in dismissing the nurse; or
- (b) reinstating the nurse with or without loss of seniority and with or without full compensation for the time lost; or
- (c) by any other arrangement which may be deemed just and equitable.

25.02 Work Related Incident or Accident

The Employer will advise the Local of any nurse

ARTICLE 25 – AVIS AU SYNDICAT

25.01 Congédiement ou mise à pied d'une infirmière

Nonobstant toute autre disposition du présent article, si l'Employeur congédie ou met à pied une infirmière, il l'en informe en présence d'un membre du Syndicat.

Une infirmière n'est suspendue, congédiée ou frappée de sanctions disciplinaires que pour une raison justifiée, mais l'infirmière qui n'a pas terminé la période de probation peut être congédiée à la suite d'une évaluation équitable et appropriée fondée sur des normes raisonnables de rendement et d'aptitude. Toute mesure alléguée qui enfreint la présente disposition peut constituer une cause de grief.

L'Employeur consent à justifier par écrit, à l'infirmière intéressée, dans les sept (7) jours civils, la cause de son congédiement, de son renvoi en période de probation ou de sa suspension.

Lorsque le Syndicat soutient qu'une infirmière a été congédiée, renvoyée en période de probation ou suspendue injustement, cette allégation est traitée comme un grief si un énoncé écrit dudit grief est déposé auprès de l'Employeur à la deuxième étape, dans les dix (10) jours civils suivant la date du congédiement, du renvoi ou de la suspension. On peut régler ledit grief conformément à la procédure de grief ou d'arbitrage en:

- (a) confirmant la décision de l'Employeur de congédier l'infirmière; ou
- (b) rétablissant l'infirmière dans son poste, avec ou sans perte d'ancienneté et avec ou sans rémunération intégrale du temps perdu; ou
- (c) concluant toute autre entente qui peut être jugée juste et équitable.

25.02 Incident ou accident de travail

L'Employeur informera la section locale de la

off work due to a work related incident or accident.

25.03 Nurse Abuse

The Home, with the nurse's consent, will inform the Union within three (3) days of any nurse who has been assaulted while performing her work. Such information shall be submitted in writing to the Union as soon as possible.

25.04 Reimbursement for Damages Incurred to Nurse's Personal Property

The Home will consider a request for reimbursement for damages incurred to a nurse's personal property such as eye glasses, ripped uniforms, personal clothing as a result of being assaulted while performing her work.

ARTICLE 26 – MISCELLANEOUS

26.01 Duration

The Agreement shall be effective from April 1st, 2016 and shall continue in full force and effect up to and including the 31st day of March, 2018. If either party desires to modify or amend this agreement, it shall give the other party notice in writing not earlier than ninety (90) days before the expiry date of its election to do so.

26.02 Continuation of Agreement

The provisions of this Agreement shall remain in force and effect during the period of negotiation for a renewed or amended agreement.

26.03 Copies of Agreement

The Employer shall provide a copy of this agreement to each nurse now employed and as may be employed.

The Union shall reimburse the Employer for fifty percent (50%) of the cost of providing such copies.

situation de toute infirmière qui ne travaille pas à cause d'un incident ou d'un accident au travail.

25.03 Agression à l'égard d'une infirmière

La Résidence, moyennant le consentement de l'infirmière, informera le Syndicat dans les trois (3) jours qui suivent de tout incident dans lequel une infirmière a été agressée au travail. Ces renseignements seront communiqués par écrit au Syndicat dans les meilleurs délais.

25.04 Remboursement des dommages aux effets personnels de l'infirmière

La Résidence accordera l'attention voulue à une demande de remboursement des dommages aux effets personnels de l'infirmière (p. ex. lunettes, uniforme ou vêtements personnels) résultant de voies de fait dont l'infirmière a été victime au travail.

ARTICLE 26 – DIVERS

26.01 Durée

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} avril 2016 et le demeure jusqu'au 31 mars 2018 inclusivement. Si l'une ou l'autre partie désire la modifier ou l'amender, elle doit en aviser l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration de la présente convention.

26.02 Durée de la convention

Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur durant la période de négociation du renouvellement ou de la modification de la convention.

26.03 Copies de la convention

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

Le Syndicat doit rembourser à l'Employeur cinquante pourcent (50 %) du coût d'impression des copies.

26.04 Bulletin Board

The Employer will provide a bulletin board for the convenience of the Union in posting notice of Union activity. All such notices must be signed by the proper officer of the local. The Administrator will retain the right to remove any notices that are slanderous and/or defamatory.

26.04 Tableau d'affichage

L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage où elle pourra afficher des avis concernant ses activités. Tous les avis doivent être signés par le représentant autorisé de la section locale. L'Administrateur aura le droit d'enlever tout avis diffamatoire.

SIGNED this February 8 of 2017.

SIGNÉE ce 8 février 2017.

Have signed on behalf of :
**THE UNITED COUNTIES OF PRESCOTT
AND RUSSELL**

Have signed on behalf of :
THE ONTARIO NURSES' ASSOCIATION

Ont signé pour :
**LES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET
RUSSELL**

Ont signé pour :
**L'ASSOCIATION DES INFIRMIERS ET
INFIRMIÈRES DE L'ONTARIO**

« Gary J. Barton »

Président du Conseil / Warden

« Pat Gibson » « Angele Caporicci »

Agent des Relations de Travail, AIO /
Labour Relation Officer, ONA

« Stéphane P. Parisien »

Directeur général / Chief Administrative Officer

« Roxanne Lacelle »

Présidente Local 042 President

« Pierre Gauthier »

Directeur des Ressources humaines /
Human Resources Director

« Elizabeth Gauthier »

Gérante des Ressources humaines /
Human Resources Manager

« Louise Lalonde »

Administratrice de la Résidence /
Home Administrator

Association des infirmières de l'Ontario (AIO) local 042

Échelle des salaires - Taux horaire des infirmières à temps plein

À compter du 1er avril 2016 (1.60%)

Début	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après
	1 an / 1 year	2 ans / 2 years	3 ans / 3 years	4 ans / 4 years	5 ans / 5 years	6 ans / 6 years	7 ans / 7 years	8 ans / 8 years	25 ans / 25 years
31.64	32.11	32.64	34.24	35.87	37.89	39.92	41.96	44.95	45.74

À compter du 1er avril 2017 (1.60 %)

Début	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après
	1 an / 1 year	2 ans / 2 years	3 ans / 3 years	4 ans / 4 years	5 ans / 5 years	6 ans / 6 years	7 ans / 7 years	8 ans / 8 years	25 ans / 25 years
32.15	32.62	33.16	34.79	36.44	38.50	40.56	42.63	45.67	46.47

Échelle des salaires - Taux horaire des infirmières à temps partiel

À compter du 1er avril 2016 (1.60%)

Début	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après
	200 quarts	400 quarts	600 quarts	800 quarts	1000 quarts	1200 quarts	1400 quarts	1600 quarts	5000 quarts
31.64	32.11	32.64	34.24	35.87	37.89	39.92	41.96	44.95	45.74

À compter du 1er avril 2017 (1.60 %)

Début	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après
	200 quarts	400 quarts	600 quarts	800 quarts	1000 quarts	1200 quarts	1400 quarts	1600 quarts	5000 quarts
32.15	32.62	33.16	34.79	36.44	38.50	40.56	42.63	45.67	46.47

Échelle des salaires - Taux horaire de la coordonnatrice des soins infirmiers à temps plein

À compter du 1er avril 2016 (1.60%)

Début	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après
	1 an / 1 year	2 ans / 2 years	3 ans / 3 years	4 ans / 4 years	5 ans / 5 years	6 ans / 6 years	7 ans / 7 years	8 ans / 8 years	25 ans / 25 years
33.85	34.35	34.92	36.66	38.37	40.53	42.70	44.92	48.09	48.94

À compter du 1er avril 2017 (1.60 %)

Début	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après
	1 an / 1 year	2 ans / 2 years	3 ans / 3 years	4 ans / 4 years	5 ans / 5 years	6 ans / 6 years	7 ans / 7 years	8 ans / 8 years	25 ans / 25 years
34.39	34.90	35.48	37.25	38.98	41.18	43.38	45.64	48.86	49.72

Échelle des salaires - Taux horaire de la coordonnatrice des soins infirmiers à temps partiel

À compter du 1er avril 2016 (1.60%)

Début	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après
	200 quarts	400 quarts	600 quarts	800 quarts	1000 quarts	1200 quarts	1400 quarts	1600 quarts	5000 quarts
33.85	34.35	34.92	36.66	38.37	40.53	42.70	44.92	48.09	48.94

À compter du 1er avril 2017 (1.60 %)

Début	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après	Après
	200 quarts	400 quarts	600 quarts	800 quarts	1000 quarts	1200 quarts	1400 quarts	1600 quarts	5000 quarts
34.39	34.90	35.48	37.25	38.98	41.18	43.38	45.64	48.86	49.72

1. (a) À compter du 1er avril 1988, les infirmières à temps partiel seront classées selon une échelle des salaires correspondant à celle des infirmières autorisées à temps plein.
 - (b) Le niveau initial sur l'échelle sera déterminé d'après les quarts travaillés depuis la dernière date d'embauche. Le classement sur l'échelle et les augmentations d'échelon subséquentes seront fondées sur la formule selon laquelle 200 quarts de travail payés équivalent à un échelon de salaire.
 - (c) Les infirmières à temps partiel seront rémunérées selon les taux établis dans cette échelle plus une indemnité de 13% en remplacement des avantages sociaux payés aux infirmières à temps plein, sauf ceux offerts tout particulièrement aux infirmières à temps partiel aux termes de la présente convention.
 - (d) Il est entendu que la rémunération des jours fériés est incluse dans le pourcentage en remplacement des avantages sociaux.
 - (e) Il est entendu que le paiement additionnel de 13% versé en remplacement des avantages sociaux ne sera pas inclus dans le calcul des primes ou de la rémunération des heures supplémentaires.
-
1. (a) Effective April 1, 1988, part-time nurses shall be placed on a salary grid corresponding to the salary grid for Registered Nurses – Full-time.
 - (b) The initial placement on the grid shall be on the basis of tours worked since date of last hire. Placement and subsequent advancement on the grid shall be on the basis of 200 paid tours equal one increment advance.
 - (c) Part-time nurses shall be paid in accordance with the rates established in this schedule, plus 13% in lieu of all benefits payable to full-time nurses, except those which are specifically provided to part-time nurses by this collective agreement.
 - (d) It is understood and agreed that holiday pay is included within the percentage in lieu of fringe benefits.
 - (e) It is understood and agreed that the additional 13%, which is paid in lieu of fringe benefits, will not be included for purposes of computing any overtime or premium payments.

LETTRE D'ENTENTE 2014-01
(anciennement 2010-03)

« INFIRMIÈRE SURNUMÉRAIRE »

entre

Les Comtés unis de Prescott et Russell

et

L'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario – local 042

IL EST CONVENU ce qui suit :

Advenant l'intention d'utiliser le programme des infirmières surnuméraires. Il est entendu que l'Employeur négociera avec le syndicat une entente sur l'utilisation des infirmières surnuméraires. Le syndicat ne pourra refuser l'implantation d'un tel projet sans raison valable.

Signé à L'Original, le 7e jour du mois de Octobre 2014

POUR L'EMPLOYEUR

« Jonathan Roy » _____

« Louise Lalonde » _____

« Paule Julliet » _____

POUR L'ASSOCIATION

« Daniel Renaud » _____

« Roxanne Lacelle » _____

« Christine Leduc » _____

LETTRE D'ENTENTE 2014-02
(anciennement 2012-01)

« FACILITY SPECIFIC REPORT »

entre

Les Comtés unis de Prescott et Russell

et

L'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario - local 042

ENTENDU que la partie syndicale a fait une demande lors du renouvellement de la convention collective entrant en vigueur à compter du 1^{er} avril 2012 et les parties ont échangé des informations quant à cette demande;

IL EST CONVENU ce qui suit :

- i. Que L'Employeur s'engage à remettre une copie du rapport au syndicat suite à la réception de celui-ci en début d'année.
- ii. L'Employeur s'engage à remettre une copie de l'entente de responsabilisation faite avec le Réseau local d'intégration des services de santé de Champlain.

Signé à L'Original, le 7e jour du mois de Octobre 2014

POUR L'EMPLOYEUR

« Jonathan Roy » _____

« Louise Lalonde » _____

« Paule Julliet » _____

POUR L'ASSOCIATION

« Daniel Renaud » _____

« Roxanne Lacelle » _____

« Christine Leduc » _____

LETTRE D'ENTENTE 2016-01

(INFIRMIÈRE CHEF D'ÉQUIPE)

ENTRE

LES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL

ET

L'ASSOCIATION DES INFIRMIERS ET INFIRMIÈRES DE L'ONTARIO – LOCAL 042

IL EST CONVENU ce qui suit :

L'Employeur, avec le consentement de l'Association, a créé deux (2) nouveaux postes d'infirmière chef d'équipe au sein de l'unité de négociation. L'horaire de travail est de 31.5 heures par semaine comprenant deux (2) quarts de travail de 19h00 à 7h00 (12 heures) et un quart de travail de 16h00 à minuit (7.5 heures) durant la semaine et la fin de semaine.

L'échelle des salaires du poste d'infirmière chef d'équipe est la même que celle de la coordonnatrice des soins infirmiers à temps partiel.

Les deux (2) postes seront affichés à l'interne selon l'article 13.01 (a) de la convention collective durant la semaine du 18 au 24 septembre 2016 et à l'externe par la suite si ceux-ci ne sont pas comblés.

Signé à L'Orignal le 18 octobre 2016.

POUR L'EMPLOYEUR

« Pierre Gauthier » _____

« Louise Lalonde » _____

« Elizabeth Gauthier » _____

POUR L'ASSOCIATION

« Daniel Renaud » _____

« Roxanne Lacelle » _____
