

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'HÔPITAL D'OTTAWA

ET

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

Expiration : 31 mars 2011

TABLE DES MATIÈRES

APPENDICE 3	1
COMPENSATION & CLASSIFICATION ONA WAGE SCHEDULE Error!	Bookmark not defined.
ARTICLE - DÉFINITIONS.....	5
ARTICLE – RECONNAISSANCE ET PORTÉE.....	5
ARTICLE C – DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE D – RÈGLEMENTS SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL	6
ARTICLE E – HEURES FLEXIBLES	9
ARTICLE F – PROCÉDURE RELATIVE AU SCRUTIN	9
ARTICLE G- PÉRIODES DE TRAVAIL PROLONGÉES	10
ARTICLE H – HORAIRE DE TRAVAIL 2 JOURS / 2 NUITS	12
ARTICLE I – AUTO-AMÉNAGEMENT DES HORAIRES	12
ARTICLE J – VACANCES	13
ARTICLE K – CONGÉS PAYÉS.....	15
ARTICLE L – HORAIRE DE TRAVAIL POUR LA PÉRIODE INCLUANT NOËL ET LE JOUR DE L'AN	16
ARTICLE M – DISPONIBILITÉ	17
ARTICLE N – AFFECTATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	18
ARTICLE O – ANNULATION D'UN QUART DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE P – RÉAFFECTATION D'INFIRMIÈRES.....	19
ARTICLE Q – INFIRMIÈRES À TEMPS PARTIEL RÉGULIER/ENGAGEMENT	20
ARTICLE R – PARTAGE D'EMPLOI	22
ARTICLE S – CONGÉS DE MALADIE	24
ARTICLE T – CONGÉS PAYÉS D'AVANCE	24
ARTICLE U – CONGÉ D'ÉTUDES	25
ARTICLE V – JOUR DE PAIE ET PAIE FINALE	25
ARTICLE W – BLESSURES OU MALADIES RELIÉES AU TRAVAIL	26
ARTICLE X – REPRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION	27
ARTICLE Y – DISPOSITIONS DIVERSES.....	29
LETTRE D'ENTENTE	33
Stationnement	33
LETTRE D'ENTENTE	34
Regroupement des secteurs/Services Infirmiers.....	34

APPENDICE 3

RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION – GRILLE SALARIALE DE L'AIO
PÉRIODE D'EFFET DU 1^{ER} AVRIL 2008 AU 31 MARS 2010



Échelle salariale	Position	% Inc.	en vigueur le	échelon 1 début	échelon 2 / 1 an	échelon 3 / 2 ans	échelon 4 / 3 ans	échelon 5 / 4 ans	échelon 6 / 5 ans	échelon 7 / 6 ans	échelon 8 / 7 ans	échelon 9 / 8 ans	échelon 10 / 25 ans	
301 CENTRAL	Infirmière autorisée /infirmier autorisé	3.25%	01-Apr-08	\$ 27.67	\$ 28.08	\$ 28.55	\$ 29.95	\$ 31.37	\$ 33.14	\$ 34.91	\$ 36.71	\$ 39.31	\$ 40.00	
		3.00%	01-Apr-09	\$ 28.50	\$ 28.92	\$ 29.41	\$ 30.85	\$ 32.31	\$ 34.13	\$ 35.96	\$ 37.81	\$ 40.49	\$ 41.20	
		3.00%	01-Apr-10	\$ 29.36	\$ 29.79	\$ 30.29	\$ 31.78	\$ 33.28	\$ 35.15	\$ 37.04	\$ 38.94	\$ 41.70	\$ 42.44	
302	Infirmière diplômée /infirmier diplômé	3.25%	01-Apr-08	\$ 26.87	\$ 27.23									
		3.00%	01-Apr-09	\$ 27.68	\$ 28.05									
		3.00%	01-Apr-10	\$ 28.51	\$ 28.89									
303	Infirmière clinicienne/ infirmier clinicien Enseignante / enseignant clinique (Campus Riverside)	3.25%	01-Apr-08	\$ 28.73	\$ 29.17	\$ 29.61	\$ 31.05	\$ 32.52	\$ 34.33	\$ 36.10	\$ 37.92	\$ 40.64	\$ 41.35	
		3.00%	01-Apr-09	\$ 29.59	\$ 30.05	\$ 30.50	\$ 31.98	\$ 33.50	\$ 35.36	\$ 37.18	\$ 39.06	\$ 41.86	\$ 42.59	
		3.00%	01-Apr-10	\$ 30.48	\$ 30.95	\$ 31.42	\$ 32.94	\$ 34.51	\$ 36.42	\$ 38.30	\$ 40.23	\$ 43.12	\$ 43.87	

Pay Scale	Position	% Inc.	en vigueur le	échelon 1 début	échelon 2 / 1 an	échelon 3 / 2 ans	échelon 4 / 3 ans	échelon 5 / 4 ans	échelon 6 / 5 ans	échelon 7 / 6 ans	échelon 8 / 7 ans	échelon 9 / 8 ans	échelon 10 / 25 ans
307	Infirmière spécialisée/ infirmier spécialisé												
	Infirmière enseignante/	3.25%	01-Apr-08	\$ 30.92	\$ 31.70	\$ 32.48	\$ 34.28	\$ 36.04	\$ 38.17	\$ 40.25	\$ 42.25	\$ 45.26	\$ 46.05
	infirmier enseignant	3.00%	01-Apr-09	\$ 31.85	\$ 32.65	\$ 33.45	\$ 35.31	\$ 37.12	\$ 39.32	\$ 41.46	\$ 43.52	\$ 46.62	\$ 47.43
		3.00%	01-Apr-10	\$ 32.81	\$ 33.63	\$ 34.45	\$ 36.37	\$ 38.23	\$ 40.50	\$ 42.70	\$ 44.83	\$ 48.02	\$ 48.85
311	Infirmière spécialisée/ infirmier spécialisé												
	Infirmière/	3.25%	01-Apr-08	\$ 29.53	\$ 29.95	\$ 29.95	\$ 31.33	\$ 32.82	\$ 34.68	\$ 36.53	\$ 38.39	\$ 41.15	\$ 41.88
	infirmier estomothérapeute	3.00%	01-Apr-09	\$ 30.42	\$ 30.85	\$ 30.85	\$ 32.27	\$ 33.80	\$ 35.72	\$ 37.63	\$ 39.54	\$ 42.38	\$ 43.14
		3.00%	01-Apr-10	\$ 31.33	\$ 31.78	\$ 31.78	\$ 33.24	\$ 34.81	\$ 36.79	\$ 38.76	\$ 40.73	\$ 43.65	\$ 44.43
312	Chef d'équipe, coordonnatrice / coordonnateur de soins	3.25%	01-Apr-08	\$ 28.64	\$ 29.10	\$ 29.62	\$ 31.15	\$ 32.71	\$ 34.59	\$ 36.44	\$ 38.29	\$ 41.02	\$ 41.74
		3.00%	01-Apr-09	\$ 29.50	\$ 29.97	\$ 30.51	\$ 32.08	\$ 33.69	\$ 35.63	\$ 37.53	\$ 39.44	\$ 42.25	\$ 42.99
		3.00%	01-Apr-10	\$ 30.39	\$ 30.87	\$ 31.43	\$ 33.04	\$ 34.70	\$ 36.70	\$ 38.66	\$ 40.62	\$ 43.52	\$ 44.28
313	Coordonnatrice/ coordonnateur	3.25%	01-Apr-08	\$ 36.90	\$ 36.90	\$ 37.06	\$ 37.71	\$ 38.37	\$ 39.45	\$ 40.06	\$ 40.72	\$ 42.27	\$ 43.01
		3.00%	01-Apr-09	\$ 38.01	\$ 38.01	\$ 38.17	\$ 38.84	\$ 39.52	\$ 40.63	\$ 41.26	\$ 41.94	\$ 43.54	\$ 44.30
		3.00%	01-Apr-10	\$ 39.15	\$ 39.15	\$ 39.32	\$ 40.01	\$ 40.71	\$ 41.85	\$ 42.50	\$ 43.20	\$ 44.85	\$ 45.63

Pay Scale	Position	% Inc.	en vigueur le	échelon 1 début	échelon 2 / 1 an	échelon 3 / 2 ans	échelon 4 / 3 ans	échelon 5 / 4 ans	échelon 6 / 5 ans	échelon 7 / 6 ans	échelon 8 / 7 ans	échelon 9 / 8 ans	échelon 10 / 25 ans
314	Chef clinicienne/ chef clinicien	3.25%	01-Apr-08	\$ 29.19	\$ 29.66	\$ 30.21	\$ 31.77	\$ 33.37	\$ 35.29	\$ 37.16	\$ 39.06	\$ 41.85	\$ 42.58
		3.00%	01-Apr-09	\$ 30.07	\$ 30.55	\$ 31.12	\$ 32.72	\$ 34.37	\$ 36.35	\$ 38.27	\$ 40.23	\$ 43.11	\$ 43.86
		3.00%	01-Apr-10	\$ 30.97	\$ 31.47	\$ 32.05	\$ 33.70	\$ 35.40	\$ 37.44	\$ 39.42	\$ 41.44	\$ 44.40	\$ 45.18
315	Infirmière praticienne/ infirmier particien	3.25%	01-Apr-08	\$ 33.64	\$ 34.13	\$ 34.67	\$ 36.40	\$ 38.12	\$ 40.27	\$ 42.43	\$ 44.59	\$ 47.79	\$ 48.62
		3.00%	01-Apr-09	\$ 34.65	\$ 35.15	\$ 35.71	\$ 37.49	\$ 39.26	\$ 41.48	\$ 43.70	\$ 45.93	\$ 49.22	\$ 50.08
		3.00%	01-Apr-10	\$ 35.69	\$ 36.20	\$ 36.78	\$ 38.61	\$ 40.44	\$ 42.72	\$ 45.01	\$ 47.31	\$ 50.70	\$ 51.58

**Augmentation générale de 3,0 %. L'échelon 1 a reçu une augmentation supplémentaire de 6,15 %, l'échelon 2 de 3,60 % et l'échelon 9 de 0,25 %.*

Échelle salariale 311 et 313 : L'Association des hôpitaux de l'Ontario (OHA), conjointement avec l'administration centrale de l'AIIO, examine actuellement les cas où un échelon comporte un tarif de rémunération inférieur à celui de l'échelon précédent dans l'échelle salariale. Actuellement, le tarif de rémunération supérieur est versé aux deux échelons, partiellement en raison des limites du système.

ARTICLE - DÉFINITIONS

- A.1 L'« horaire de rotation » précise par écrit les jours et les heures de travail normaux des infirmières et leurs jours normaux de congé.
- A.2 L'employeur fournit à l'Association une liste à jour des services cliniques et prévient l'Association des changements de structure.
- A.3 Les mots coordonnateur ou gestionnaire clinique utilisés dans la présente convention désignent le premier niveau de supervision exclu de l'unité de négociation.

ARTICLE – RECONNAISSANCE ET PORTÉE

- B.1 Le Conseil des relations de travail a décrété ce qui suit :

Les infirmières autorisées, infirmières diplômées, chefs d'équipe, entéro-stomatothérapeutes, infirmières en soutien nutritionnel, infirmières spécialisées en gérontologie, infirmières spécialisées en diabète, éducatrices, cliniciennes, chefs cliniques et infirmières-conseils de l'Hôpital d'Ottawa/Ottawa Hospital embauchées à titre d'infirmière, sauf les infirmières en santé et sécurité au travail, les coordonnatrices et les personnes dont le poste se situe à un niveau supérieur à celui de coordonnatrice.

NOTE : Les parties conviennent que la catégorie infirmière diplômée inclut aussi les infirmières autorisées qui ont une licence temporaire.

ARTICLE C – DROITS DE LA DIRECTION

- C.1 L'Association reconnaît que la gestion de l'Hôpital et l'orientation de l'effectif relèvent de la compétence exclusive de l'employeur, qui garde seul le pouvoir de les établir, sauf de la façon limitée spécifiquement par une disposition de la présente convention. Sans limiter le caractère général de ce qui précède, l'Association reconnaît que les activités suivantes appartiennent exclusivement à l'employeur :
- a) maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficience;
 - b) embauche, affectation, mise à la retraite, licenciement, direction, promotion, rétrogradation, classification, mutation, mise à pied, rappel et suspension d'infirmières, ou autres mesures disciplinaires imposées à celles-ci; toutefois, sous réserve de l'article 7.06, une demande présentée par une infirmière qui affirme qu'elle a été congédiée ou qu'on lui a imposé des mesures disciplinaires sans raison justifiée peut faire l'objet d'un grief qui peut être réglé de la façon prévue ci-dessous;
 - c) détermination, dans l'intérêt du fonctionnement efficient et de la qualité la plus élevée du service, de la classification d'un emploi, des heures de travail, des affectations, des méthodes d'exécution du travail et du mode de fonctionnement de tout service;

- d) détermination de l'effectif requis, des services à fournir et des méthodes, des procédures et de l'équipement à utiliser dans ce contexte; si le personnel est disponible, l'employeur convient de s'efforcer de maintenir un effectif suffisant dans tous les services de l'Hôpital;
- e) établissement, application et modification de temps à autre de règles et de règlements que doivent observer les infirmières. Les règles et les règlements en question ne contreviennent toutefois pas aux dispositions de la présente convention collective. L'employeur prévient d'avance l'Association de toute modification des règles et des règlements.

C.2 Il est convenu que l'on n'exerce pas les présents droits de façon à contrevenir aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE D – RÈGLEMENTS SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL

- D.1 Les horaires de rotation sont tous établis et affichés de telle façon que les infirmières à temps plein et les infirmières à temps partiel connaissent leur horaire de rotation au moins quatre (4) semaines d'avance. Les horaires de rotation doivent couvrir une période d'au moins six (6) semaines à l'exception de l'horaire de Noël et du Jour de l'an.
- D.2 L'Hôpital continue de prévoir à l'horaire une fin de semaine de congé sur deux. Il est entendu que l'Hôpital peut être obligé de prévoir deux fins de semaine sur quatre. Si l'Hôpital doit modifier l'horaire de travail en fin de semaine, il soumet la question au comité chargé de revoir les horaires de travail. Lorsque l'infirmière doit travailler une fin de semaine de plus et que l'horaire prévoit ainsi qu'elle n'a pas congé aux deux fins de semaine ou deux fins de semaine sur quatre, elle touche une prime prévue à l'article 14 à l'égard de toutes les heures de travail effectuées pendant la fin de semaine en question, sauf dans les cas suivants :
- a) l'infirmière a travaillé pendant la fin de semaine en question pour compenser des jours de congé précis qu'elle a demandés;
 - b) l'infirmière en question a demandé à travailler en fin de semaine;
 - c) l'infirmière en question a travaillé en fin de semaine à la suite d'un échange de quarts de travail avec une autre infirmière.
- D.3 L'horaire de travail prévoit au moins seize (16) heures entre un changement de quart et au moins quarante-huit (48) heures après une période de travail de nuit, à défaut de quoi, les employés à temps plein et à temps partiel sont rémunérés au tarif majoré de moitié pour le nombre d'heures de moins de seize (16) heures au cours de la période de repos entre un changement de quart ou de quarante-huit (48) heures après un quart de nuit. La présente disposition s'applique seulement aux quarts d'horaire prévus dans l'horaire de rotation affiché. Par souci de clarté, précisons que la disposition ne s'applique pas à l'employé qui accepte volontiers un quart supplémentaire ou des heures supplémentaires en plus du quart d'horaire prévu.

- D.4 a) Les fins de semaine de congé des infirmières qui travaillent en permanence la nuit sont le vendredi et le samedi.
- b) Dans le cas de tous les autres horaires, une fin de semaine est la période qui s'étend de la fin d'un quart de soir le vendredi jusqu'au début du quart de jour le lundi.
- D.5 Les infirmières font de la rotation seulement entre les quarts de jour et de soir ou de jour et de nuit. L'employeur fournit 50 % des heures prévues à l'horaire de travail pendant les heures de quart de jour et les applique aux aspects suivants des horaires : horaire aménagé par le service, 2J2N, périodes de travail prolongées, 10 heures.
- D.6 L'horaire de travail ne prévoit pas de quart de travail fractionné.
- D.7 Lorsque l'horaire prévoit qu'une infirmière travaille pendant une fin de semaine précédée d'un congé payé le vendredi ou suivie d'un congé payé le lundi, l'Hôpital s'efforce de faire travailler l'infirmière en cause le jour de congé férié payé qui précède ou qui suit la fin de semaine en question, lorsque le jour de congé férié n'a pas été attribué d'avance par l'horaire principal de rotation.
- D.8 L'Hôpital accordera à une infirmière qui transfère d'un service à un autre, au moins deux (2) jours de congé consécutifs avant de débiter le travail au nouveau service.
- D.9 a) Pour définir le paiement des primes de quart en conformité de l'article 14.10 de la convention collective centrale, les quarts de travail sont les suivants :
- | | | |
|-------|---------------|----------------|
| (i) | quart de jour | de 7 h à 15 h |
| (ii) | quart de soir | de 15 h à 23 h |
| (iii) | quart de nuit | de 23 h à 7 h |
- b) Conformément à l'article 18, l'Hôpital informe l'Association de la mise en vigueur prévue d'autres heures de début et de fin de quart. L'Association et l'Hôpital doivent s'entendre sur tous les aspects de la mise en œuvre de ces périodes de travail qui ont trait à l'horaire. Lorsque l'Association conteste les mesures prises par l'employeur et que la question n'est pas réglée, un grief peut être déposé au deuxième stade de la procédure de grief dans les sept (7) jours civils suivant toute réunion.
- D.10 Une infirmière peut demander par écrit à l'employeur de travailler en permanence ou temporairement pendant certains quarts en particulier (soir ou nuit) et faire tenir une copie de sa demande à l'Association. On accède entièrement à cette demande de l'infirmière lorsqu'il est possible de le faire sans perturber l'horaire de travail du personnel du service ou les soins dont les patients ont besoin. Il est entendu que s'il accepte cette demande en donnant à l'infirmière un préavis écrit de soixante (60) jours civils, l'Hôpital peut mettre fin à ces ententes temporairement ou en permanence.
- D.11 a) Une demande d'échange de quarts de travail prévus à l'horaire affiché doit être présentée par écrit au gestionnaire clinique ou à sa

représentante désignée et cosignée par les infirmières disposées à échanger leur quart de travail. Le gestionnaire clinique ou sa représentante désignée doivent approuver tous les échanges, qui ne seront pas refusés sans motif raisonnable.

- b) L'échange se fait entre deux (2) infirmières dont les quarts sont prévus à l'horaire régulier du service. Il est entendu qu'une infirmière peut demander à échanger une période de travail de 12 heures avec une infirmière qui fait une période de travail de 8 heures, ou vice versa. Lorsqu'à la suite de tels échanges, une infirmière à temps plein travaille régulièrement moins de soixante-quinze (75) heures par période de paie, l'Hôpital se réserve le droit de refuser la demande d'échange de quart de travail présentée par l'infirmière en cause.
- c) Aucun temps supplémentaire n'est payable à la suite d'un tel échange.
- d) L'infirmière qui demande des jours de congé pendant l'horaire affiché doit présenter sa demande par écrit, cinq (5) jours d'avance, au gestionnaire clinique ou à sa représentante désignée. On lui répond dans les soixante-douze (72) heures suivant la réception de la demande.

D.12 Infirmières à temps plein seulement

L'horaire en vigueur dans le cas de toutes les infirmières qui font des périodes de travail de 7,5 heures comporte les conditions suivantes :

- a) Après une période de travail de sept (7) jours, l'infirmière bénéficie d'au moins deux (2) jours de congé consécutifs.
- b) Lorsque l'horaire prévoit pour une infirmière moins de sept (7) jours consécutifs de travail, les jours de congé peuvent être scindés (moins de deux (2) jours de congé consécutifs).
 - (i) L'horaire prévoit soixante-quinze (75) heures de travail par période de paie de deux (2) semaines.

D.13 Les infirmières qui font un quart de 7,5 heures ne sont pas tenues de changer de période de travail plus d'une fois aux sept (7) jours, sauf sur entente mutuelle entre l'infirmière et le gestionnaire clinique.

D.14 Quarts de travail de moins de 7,5 heures

- a) L'Hôpital peut prévoir des quarts de travail de moins de 7,5 heures lorsqu'il le juge nécessaire pour maintenir les services nécessaires.
- b) Lorsque l'horaire prévoit qu'une infirmière travaille pendant un quart de travail plus court que le quart de travail normal (7,5 heures), l'article D s'applique intégralement, sauf sous réserve des modifications suivantes :
 - (i) l'Hôpital s'efforce de réduire au minimum le nombre de quarts de travail de moins de 7,5 heures;
 - (ii) l'horaire de travail n'affecte aucune infirmière à des quarts de travail de moins de 7,5 heures par période de paie, sauf à la

demande de l'intéressée ou si les heures en question représentent les heures de travail d'un poste qui a été affiché;

(iii) pendant ces quatre (4) heures, une infirmière a droit à une pause payée de quinze (15) minutes.

c) L'employeur prévoit d'avance à l'horaire accorder des quarts de travail complets à la même infirmière. Si l'infirmière ne peut travailler pendant tout le quart de travail prévu d'avance à l'horaire, l'Hôpital se réserve le droit de scinder le quart de travail en question pour maintenir l'effectif approprié.

ARTICLE E – HEURES FLEXIBLES

E.1 Sur consentement mutuel entre l'Hôpital et l'Association, un horaire de travail flexible est établi de telle façon que les heures régulières des infirmières qui travaillent suivant un horaire flexible ne dépassent pas soixante-quinze (75) heures par période de paie. Cet article ne s'applique pas si les membres du personnel font partie d'une rotation préétablie conformément à l'article D.

ARTICLE F – PROCÉDURE RELATIVE AU SCRUTIN

F.1 Lorsque 70 % des infirmières en cause indiquent qu'elles sont disposées à établir dans un service un horaire flexible ou innovateur qui comprend notamment trois quarts de travail, l'aménagement des horaires par le service même, un horaire à deux (2) jours/deux (2) soirs, des quarts de travail prolongés, elles doivent procéder de la façon suivante pour voter :

- a) Chaque infirmière à temps plein ou à temps partiel régulier dont l'horaire de travail doit être touché par l'horaire proposé dans le service en cause a le droit de voter.
- b) On imprime la liste de toutes les infirmières qui ont le droit de voter.
- c) Un membre de la direction de l'Association assiste aux réunions pour discuter de l'horaire flexible ou innovateur.
- d) Les parties ont l'occasion de voir les horaires de travail proposés avant de voter.
- e) Le vote par scrutin secret est supervisé par le gestionnaire clinique ou sa représentante désignée et par un membre de la direction de la section locale de l'Association, et a lieu un jour choisi par le gestionnaire clinique ou sa représentante désignée et par la représentante de l'Association. On peut s'entendre au besoin sur un jour de scrutin anticipé.
- f) Les heures du scrutin sont fixées de façon à permettre au plus grand nombre possible de membres du personnel de voter. Les heures sont fixées sur entente entre l'Hôpital et l'Association. Les infirmières en congé peuvent voter par téléphone. La section locale de l'Association et l'Hôpital déterminent la façon de voter.

- g) L'infirmière appose son paraphe à côté de son nom figurant sur la liste des personnes votantes avant de remplir son bulletin de vote qui est paraphé à la fois par le gestionnaire clinique ou sa représentante désignée et par la représentante de l'Association.
- h) L'urne demeure scellée entre la date du vote par anticipation et la fin de la journée du scrutin même.
- i) Les bulletins sont comptés le jour du scrutin par le gestionnaire clinique ou sa représentante désignée et par la représentante de l'Association, qui affichent ensuite les résultats.
- j) Après un vote favorable, tous les membres de l'AIIO du service qui ne veulent pas travailler selon l'horaire proposé doivent l'indiquer par écrit au gestionnaire clinique ou à son représentant délégué, qui essaie d'accéder à leur demande conformément à l'article 13.03.
- k) Si le vote n'est pas favorable, le syndicat peut quand même demander à l'employeur d'établir une combinaison de quarts de travail prolongés, de 2J/2N et des périodes quotidiennes normales de 7,5 heures.
- l) Si le vote est défavorable, le service maintient alors l'horaire en vigueur avant le scrutin. Le service ne peut présenter un autre horaire et voter pendant au moins six mois après le dernier scrutin.
- m) Lorsque les résultats du scrutin ne sont pas contestés, les bulletins sont détruits.
- n) Toute demande d'interruption suit la même procédure de vote.

ARTICLE G- PÉRIODES DE TRAVAIL PROLONGÉES

G.1 Quarts de travail prolongés

La présente entente sur les quarts de travail prolongés est assujettie à l'approbation continue du directeur, Direction générale des normes d'emploi.

G.2 Les membres du personnel qui travaillent déjà selon des quarts permanents de huit (8) heures et qui veulent garder leur quart de huit (8) heures sont affectés en fonction de l'ancienneté, à condition que la rotation le permette.

G.3 Règlements sur les horaires de travail

Le règlement qui suit régit l'établissement des horaires de travail des infirmières qui travaillent pendant des quarts prolongés :

- a) Les employés ne sont pas tenus de travailler pendant plus de quatre (4) quarts consécutifs.
- b) Les autres articles du règlement sur les horaires de travail s'appliquent aux infirmières qui travaillent pendant la période quotidienne régulière prévue à l'article D.11 (Échange de quarts), D.6 (Quarts fractionnés), et à l'article L.

- c) Dans le cas des quarts prolongés d'une durée de douze (12) heures et conformément à l'article 13 de la convention collective centrale, les parties conviennent que la période de travail rémunérée sera de 11,25 heures.
- d) Au cours des quarts de travail prolongés d'une durée de 12 heures, le temps supplémentaire sera payé pour les heures de travail qui dépassent 11,25 heures, conformément à l'article 13 et à tout avantage supérieur qui s'applique.
- e) Les infirmières qui travaillent pendant des quarts prolongés ont congé aux deux fins de semaine. Si l'on ne donne pas aux intéressées congé une fin de semaine sur deux ou deux fins de semaine sur quatre, une prime de temps supplémentaire est payée de la façon prescrite dans les conditions supérieures, sauf si :
 - (i) l'infirmière a travaillé pendant la fin de semaine en question pour compenser des jours de congé précis qu'elle a demandés;
 - (ii) l'infirmière en question a demandé à travailler en fin de semaine;
 - (iii) l'infirmière en question a travaillé en fin de semaine à la suite d'un échange de quarts de travail avec une autre infirmière.
- f) On prévoit normalement au moins deux (2) jours consécutifs de congé entre des quarts de travail prolongés.
- g) Un quart de travail prolongé comporte des pauses d'une durée totale de 1,5 heure (soit quarante-cinq (45) minutes payées et quarante-cinq (45) minutes non payées). Les périodes des repas et des pauses sont prévues à l'horaire de telle façon que l'on puisse conjuguer une pause de quinze (15) minutes à une pause repas non payée.
- h) Il y a au moins deux (2) quarts consécutifs de congé entre un changement d'horaire de travail et au moins quarante-huit (48) heures de congé à la suite de quarts de nuit.

G.4

Quarts de dix (10) heures

Les modalités des quarts de travail prolongés (article G.3) s'appliquent sous réserve des points suivants :

- a) Pour les infirmières qui font des quarts de travail de dix (10) heures, les parties s'entendent sur le fait que le nombre d'heures payées s'élève à 9,375.
- b) Au cours de ces quarts de travail prolongé de dix (10) heures, les périodes de repos seront de 75 minutes (une période de trente-sept minutes et demi (37 1/2) payée et une autre période de trente-sept minutes et demi (37 1/2) non payée).
- c) Les heures supplémentaires excédant le quart de travail d'une durée de 10 heures seront payées en heures supplémentaires pour les heures

au-delà des 9,375 heures, en vertu de l'article 14 et tout autre avantage supérieur qui s'applique.

ARTICLE H – HORAIRE DE TRAVAIL 2 JOURS / 2 NUITS

H.1 Le règlement suivant régit l'établissement des horaires de travail des infirmières qui travaillent selon un horaire 2J/2N.

Les dispositions relatives à l'établissement des horaires de travail sont les suivantes :

- a) Les infirmières ne sont pas tenues de travailler pendant plus de quatre (4) jours consécutifs. Une infirmière qui travaille un cinquième (5) jour touche son taux de rémunération horaire majoré de moitié pendant les quatre premières heures et deux fois son taux horaire pendant les autres heures.
- b) L'horaire ne prévoira pas que les infirmières travailleront plus de trois fins de semaine consécutives. Une infirmière qui travaille pendant une quatrième fin de semaine ou pendant une partie de fin de semaine est rémunérée conformément aux dispositions de l'article 14 et aux dispositions locales sur le temps supplémentaire.
- c) Les infirmières ont congé à Noël ou au Jour de l'An, à tour de rôle, conformément à l'article L.
- d) Les congés fériés sont intégrés à la rotation.
- e) Toutes les autres dispositions relatives à l'établissement des horaires de travail qui sont contenues aux articles D et L sont respectées :
 - (i) affichage des horaires de travail
 - (ii) demande de modification des horaires affichés
 - (iii) congés à Noël et au Jour de l'An
 - (iv) renonciation aux dispositions relatives aux horaires de travail à Noël et au Jour de l'An
 - (v) définition d'une fin de semaine
 - (vi) disponibilité à temps partiel et quarts de travail supplémentaires
 - (vii) annulation de quarts de travail
- f) Lorsqu'il se produit une vacance dans un horaire de travail 2J/2N, le poste est offert aux autres infirmières du service, selon l'ancienneté, qui ont indiqué qu'elles souhaitent travailler selon un horaire 2J/2N. Si le poste n'est pas doté, il est affiché conformément à l'article 10.06 de la Convention centrale.

ARTICLE I – AUTO-AMÉNAGEMENT DES HORAIRES

- I.1 a) Les infirmières à temps plein et les infirmières à temps partiel peuvent demander par écrit au gestionnaire clinique ou à sa représentante désignée de participer à l'auto-aménagement des horaires et faire parvenir une copie de leur demande à la coordonnatrice/présidente de

l'unité de négociation. La mise en œuvre de l'auto-aménagement des horaires est assujettie à la procédure relative au scrutin établie à l'article F.

- b) Un membre de la direction de la section locale de l'Association participe aux réunions organisées avec les infirmières du personnel pour discuter de l'auto-aménagement des horaires.
- c) La convention collective s'applique à tous les égards et il est interdit de l'enfreindre. Il est entendu qu'on n'approuve aucune rotation affichée qui contrevient aux objectifs établis dans la convention collective au sujet des horaires de travail.
- d) Il faut se conformer à la procédure suivante :
 - (i) Le gestionnaire clinique et les infirmières en cause élaborent les lignes directrices sur l'auto-aménagement des horaires de travail du service. Une copie en est fournie à la coordonnatrice locale/présidente de l'unité de négociation.
 - (ii) Lorsque des infirmières étaient affectées à des quarts permanents avant la mise en œuvre des lignes directrices sur l'auto-aménagement des horaires de travail, cette affectation peut être maintenue sur entente mutuelle entre le gestionnaire clinique et les infirmières affectées régulièrement au service. Cette entente, s'il en est, est incluse dans les lignes directrices sur l'auto-aménagement des horaires de travail.
 - (iii) Les employés qui participent à l'auto-aménagement des horaires de travail sont responsables de l'établissement de leurs heures de travail, de leurs congés, de leurs congés compensatoires, etc., conformément aux lignes directrices sur l'auto-aménagement des horaires de travail du service et à la convention collective.
 - (iv) Le gestionnaire clinique examine les horaires de travail pour s'assurer que l'on maintient un effectif suffisant. Les problèmes sont soumis à l'équipe de liaison, qui les règle sous réserve de l'approbation finale du gestionnaire clinique.

ARTICLE J – VACANCES

- J.1 L'année de vacances s'étend du 1^{er} avril au 31 mars.
- J.2 Le gestionnaire clinique détermine le nombre global d'heures de vacances de l'année de vacances à venir au plus tard le 15 janvier et le nombre total de personnes qui peuvent être en vacances pendant toute période donnée au cours de l'année de vacances. Les vacances sont accordées sous réserve des besoins du service de l'Hôpital.
- J.3 Les infirmières présentent d'avance leur demande de vacances et les gestionnaires les informent que leur demande est acceptée conformément au calendrier suivant :

15 déc. au 31 mars	demande au plus tard le 1 ^{er} oct.	autorisation au plus tard le 1 ^{er} nov.
1 ^{er} avril au 14 juin	demande au plus tard le 15 janv.	autorisation au plus tard le 15 fév.
15 juin au 15 sept.	demande au plus tard le 1 ^{er} mars	autorisation au plus tard le 15 avril
16 sept. au 14 déc.	demande au plus tard le 15 juin	autorisation au plus tard le 1 ^{er} août

- J.4 Pour approuver les demandes de vacances pendant la période, on se fonde sur la version la plus récente de la liste d'ancienneté du service. L'ancienneté des infirmières à temps plein est distincte de celle des infirmières à temps partiel.
- J.5 Aux fins des vacances, une semaine s'étend du lundi au dimanche suivant.
- J.6 Une infirmière peut prendre au moins une semaine et au plus trois semaines comme total combiné de semaines de vacances en juillet et en août. Les demandes de journées de congé individuelles sont prises en considération après que les semaines de vacances ont été accordées.
- J.7
- a) En cas de réduction du service et de fermetures temporaires, on accorde aux membres du personnel en cause des vacances ou toute autre période accumulée de congé payé et ils peuvent ne pas être soumis aux conditions ci-dessus.
 - b) Il est recommandé aux infirmières n'ayant pas épuisé leurs crédits de congé annuel acquis d'utiliser leur solde de congé annuel au cours de la période de réduction du service.
- J.8 Une infirmière peut demander de reporter sur l'année de vacances suivante au maximum quarante-cinq (45) heures de vacances.
- J.9 Lorsque l'Hôpital décide qu'il peut accorder des vacances supplémentaires pendant toute période de vacances, les vacances supplémentaires en question sont accordées en fonction de l'ancienneté des infirmières qui en font la demande.
- J.10 Les demandes de vacances présentées après les dates limites sont accordées en fonction de la date de présentation de la demande.
- J.11 Le Pour les fins de l'horaire de Noël, les règlements sur l'horaire de travail qui régissent les congés à Noël l'emportent sur les demandes de vacances. Le temps de vacances demandé pendant la période de Noël est autorisé seulement après que les congés de Noël et du Jour de l'An ont été accordés.
- J.12 Les infirmières qui n'ont pas pris toutes les vacances auxquelles elles ont droit doivent, en consultation avec leur gestionnaire clinique, prévoir le reste de leurs vacances pendant la période disponible.
- J.13 Le gestionnaire clinique et l'infirmière s'en tiennent aux demandes approuvées, sous réserve de l'article 16.05 de la convention collective centrale.

- J.14 Une infirmière qui demande une mutation dans un autre secteur n'a pas le droit d'utiliser son ancienneté pour déplacer les infirmières dont les vacances ont déjà été approuvées.

ARTICLE K – CONGÉS PAYÉS

- K.1 L'employeur reconnaît les congés payés suivants :

Jour de l'An	Congé civique
Jour de la famille	Fête du Travail
Vendredi saint	Jour de l'Action de grâce
Lundi de Pâques	Jour du Souvenir
Fête de la Reine	Jour de Noël
Fête du Canada (1 ^{er} juillet)*	Lendemain de Noël

* Il est entendu que, dans les cas où un jour autre que le 1^{er} juillet est célébré en tant que fête du Canada, en vertu de la Loi instituant des jours de fête légale, les parties maintiennent le 1^{er} juillet comme jour férié et appliquent le taux majoré à cette date.

- K.2 Temps plein seulement

Le jour de congé compensatoire d'un congé payé peut être pris dans les soixante (60) jours qui précèdent ou suivent le congé payé, à une date convenue mutuellement entre les deux parties.

- K.3 Temps plein seulement

L'infirmière doit présenter sa demande de congé compensatoire par écrit au moins deux (2) semaines avant l'affichage de l'horaire.

L'Hôpital reconnaît toutefois qu'il se peut qu'une infirmière ait besoin d'utiliser un tel congé sans pouvoir donner deux (2) semaines d'avis. On répond alors à une demande dans les soixante-douze (72) heures suivant sa présentation.

- K.4 Infirmières embauchées par l'ancien Hôpital Civic et qui travaillent actuellement au campus Civic

Nonobstant ce qui précède, toutes les infirmières à temps partiel régulier embauchées par l'ancien Hôpital Civic avant le 31 mars 1994 toucheront les congés payés conformément à la Loi sur les normes d'emploi. L'infirmière de ce groupe qui a été embauchée avant le 31 mars 1991 et qui obtient le statut d'infirmière à temps partiel régulier après le 31 mars 1991 touche une rémunération pour les jours de congé pendant lesquels elle a travaillé. Cette disposition s'applique aux infirmières du campus Civic seulement.

- K.5 Une infirmière à temps partiel occasionnelle qui travaille pendant n'importe lequel des congés énumérés ci-dessus touche son tarif horaire majoré de moitié (1 ½) pour toutes les heures de travail.

ARTICLE L – HORAIRE DE TRAVAIL POUR LA PÉRIODE INCLUANT NOËL ET LE JOUR DE L'AN

L.1 L'employeur peut déroger aux règlements sur les horaires de travail, énoncés dans la présente convention collective, lorsqu'il établit l'horaire pour la période de quatre (4) semaines pendant Noël et le Jour de l'An. Après que l'horaire est affiché, des primes sont versées pour les quarts de fin de semaine supplémentaires, conformément aux paragraphes D.2 et G.3. Par souci de clarté, précisons que la disposition ne s'applique pas aux changements dans l'horaire par suite d'échange de quarts.

La période de quatre (4) semaines susmentionnée doit être établie par le Comité de l'Hôpital et de l'Association au plus tard le 1^{er} septembre chaque année. À défaut d'entente à ce sujet, l'Hôpital décide de la marche à suivre, sous réserve du droit de l'Association de déposer un grief.

L'employeur s'engage à afficher le calendrier des congés de Noël et du Nouvel An avant le 1^{er} novembre, mais au plus tard le 15 novembre.

Nota : L'employeur s'engage à déroger le moins possible aux règlements sur les horaires de travail.

L.2 Temps plein et temps partiel

a) L'Hôpital prévoit à l'horaire au moins cinq (5) jours consécutifs de congé à Noël ou au Jour de l'an. Il est entendu que les infirmières peuvent renoncer individuellement à cette disposition par écrit.

Il est entendu et convenu que l'on ne peut utiliser des jours de congé compensatoires supplémentaires pour produire des jours de congé supplémentaires que sur entente mutuelle entre l'Hôpital et l'infirmière.

b) Les infirmières ont ces périodes de congé en alternance d'une année à l'autre dans leur service. Il est toutefois reconnu que l'Hôpital peut se prévaloir de son droit de modifier l'effectif en fonction des besoins des patients.

L.3 Sous réserve des besoins reliés au soin des patients, lorsque l'hôpital décide qu'il est possible d'accorder des jours de congé supplémentaires à un quart de travail en particulier pendant la période de Noël et du Nouvel An, l'infirmière de l'unité et du quart de travail qui a le plus d'ancienneté a le premier choix pour prendre congé.

Les périodes de congé à Noël comprennent la veille de Noël, le jour de Noël et le lendemain de Noël. Au Jour de l'An, elles incluent la veille du Jour de l'An et le Jour de l'An même.

L.4 Les présentes dispositions ne s'appliquent pas à un secteur où les infirmières travaillent normalement du lundi au vendredi et ne sont normalement pas tenues de travailler pendant des congés fériés payés.

a) Le congé de Noël s'étend du début du quart de jour le 24 décembre jusqu'à celui du quart de jour le 27 décembre. Les infirmières peuvent être tenues de travailler conformément aux dispositions ci-dessus.

- b) Le congé du Jour de l'An s'étend du début du quart de jour le 31 décembre jusqu'à celui du quart de jour le 2 janvier. Les infirmières peuvent être tenues de travailler conformément aux dispositions ci-dessus.
- c) Il est entendu aussi que les infirmières des secteurs normalement fermés commencent leur congé de Noël au plus tard à 17 h le 24 décembre et celui du Jour de l'An au plus tard à 17 h le 31 décembre.

ARTICLE M – DISPONIBILITÉ

- M.1
- a) L'Hôpital prévient la coordonnatrice/présidente locale ou sa représentante désignée avant d'établir des affectations de disponibilité dans un service. On fournit aux employées qui doivent demeurer en disponibilité des téléavertisseurs ou des téléphones cellulaires, à la discrétion de l'Hôpital.
 - b) L'Hôpital répartira les périodes de disponibilité de la façon la plus équitable possible entre les membres du personnel à temps plein et à temps partiel qui ont les qualifications nécessaires pour s'acquitter des fonctions prévues pendant les périodes de disponibilité. L'affectation de disponibilité sera affichée en même temps que l'horaire de travail.
 - c) Les infirmières sont autorisées à échanger des affectations de disponibilité ou à trouver une remplaçante convenable parmi les infirmières du même service qui sont qualifiées pour s'acquitter des fonctions en cause. Ces changements seront soumis par écrit au gestionnaire clinique ou à sa représentante désignée et seront cosignés par les infirmières en cause.
 - d) Lorsqu'une infirmière en affectation de disponibilité doit revenir à l'Hôpital entre 1900 h et 7 h et
 - (i) qu'elle travaille un minimum de quatre heures,
 - (ii) qu'elle travaille jusqu'à 3 h 30 ou plus tard,
 - (iii) qu'elle doit travailler le prochain quart de jour,l'infirmière peut demander un congé payé pour une partie correspondante du prochain quart de jour pour permettre une période de repos de huit (8) heures entre la fin de l'affectation et le début du quart de travail prévu à l'horaire régulier.
 - e) Les infirmières qui doivent répondre de chez elles à des appels de patients touchent une prime fixée à une fois et demie leur taux de rémunération majoré de moitié pendant la durée des appels. L'infirmière tient un registre de tous les appels qu'elle soumet au gestionnaire clinique ou à sa représentante délégué pour paiement.
 - f) L'horaire de travail ne prévoit pas de période de disponibilité pendant les vacances approuvées de l'infirmière ou pendant sa fin de semaine de congé prévue à l'horaire régulier.

- g) Nonobstant l'alinéa f) ci-dessus, dans les secteurs où les infirmières travaillent normalement du lundi au vendredi, les périodes de disponibilité sont affectées de façon équitable à celles qui sont qualifiées pour s'acquitter de fonctions de disponibilité. L'affectation de disponibilité prévue à l'horaire peut avoir lieu pendant une fin de semaine de congé prévue à l'horaire régulier.
- h) Le total combiné des heures découlant de la période de disponibilité et du quart régulier prévu à l'horaire ne dépasse pas (11,25) heures ou (7,5) heures sans que le quart de travail soit jugé terminé.

ARTICLE N – AFFECTATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

N.1 Il est entendu que le temps supplémentaire est volontaire seulement. On fait tous les efforts possibles pour éviter le temps supplémentaire. Lorsque du temps supplémentaire s'impose, on fait face à la situation de la façon suivante :

- a) Les quarts de travail en temps supplémentaire sont considérés comme des quarts supplémentaires et sont offerts conformément à la disposition suivante :
 - (i) Quarts de travail en temps supplémentaire sur préavis de plus de 24 heures – Infirmières à temps partiel régulier, y compris infirmières à temps partiel régulier qui partagent un emploi, de façon équitable et selon l'ancienneté et qui se sont dites disponibles pour des quarts de travail en temps supplémentaire. S'il n'y en a pas de disponible, on l'offre ensuite aux infirmières occasionnelles et ensuite aux infirmières à temps plein, de façon équitable et selon l'ancienneté.
 - (ii) Quarts de travail en temps supplémentaire sur préavis de moins de 24 heures – Infirmières à temps partiel régulier, y compris infirmières à temps partiel régulier qui partagent un emploi et qui se sont dites disponibles pour des quarts de travail en temps supplémentaire. S'il n'y en a pas de disponible, on l'offre ensuite aux infirmières occasionnelles et ensuite aux infirmières à temps plein disponibles.

Il n'est pas nécessaire de considérer les infirmières qui doivent déjà faire un quart de travail, qui sont en vacances, en congé férié, en congé, en congé syndical, etc., le jour en cause et qui sont disponibles pour les quarts de travail en temps supplémentaire conformément aux deux paragraphes ci-dessus.

- b) Les prolongations de quart de travail ne constituent pas des quarts supplémentaires.
- c) Les infirmières en affectation à temps plein temporaire sont considérées comme des infirmières à temps plein aux fins de l'affectation du temps supplémentaire.

- N.2
- a) La prime de temps supplémentaire est égale au tarif horaire majoré de moitié (1 ½) pour les quatre premières heures et à deux fois le tarif horaire par la suite au cours de la période de paie.
 - b) Pour déterminer le droit au tarif horaire double, on tient compte des heures réelles de travail en cas de rappel d'une durée de moins de quatre (4) heures consécutives.
- N.3
- a) Les congés compensatoires pour temps supplémentaire sont prévus à l'horaire à un moment qui convient aux deux parties.
À la discrétion de l'infirmière, les heures supplémentaires de travail peuvent :
 - (i) être accumulées jusqu'à concurrence de soixante (60) heures pendant un exercice, sauf sur entente contraire acceptée par le gestionnaire clinique ou sa représentante déléguée et tout solde restant des heures accumulées est payé à la fin de l'exercice s'il n'est pas pris sous forme de congé compensatoire;
 - (ii) être payées au taux approprié;
 - (iii) être prises en congé correspondant au temps approprié qui lui est dû; ou
 - (iv) Sous réserve de la législation applicable et du dépôt par l'employée des documents requis, l'employeur prendra les mesures nécessaires pour virer les sommes accumulées au REER de l'infirmière. L'infirmière doit remplir les documents pertinents et les retourner au service de la paie au plus tard le 1er mars.
 - b) Si les infirmières ne choisissent pas une des options ci-dessus avant la fin de l'année financière, le temps supplémentaire leur est payé.

ARTICLE O – ANNULATION D'UN QUART DE TRAVAIL

- O.1 En cas d'annulation d'un quart de travail, l'annulation se fait dans l'ordre suivant au service :
- a) personnel d'agence;
 - b) infirmières en temps supplémentaire, selon l'ordre inverse d'ancienneté;
 - c) infirmières occasionnelles, selon l'ordre inverse d'ancienneté;
 - d) infirmières à temps partiel régulier, selon l'ordre inverse d'ancienneté (y compris celles qui partagent un poste).

ARTICLE P – RÉAFFECTATION D'INFIRMIÈRES

- P.1 Les parties conviennent que si une infirmière doit passer de son service à un autre pendant un quart de travail ou pendant plus de quatre (4) heures d'un quart de travail, l'ordre suivant s'applique :

- a) bénévoles;
- b) infirmières d'agence;
- c) Les infirmières en service général, selon leurs qualifications, choisies dans l'ordre inverse d'ancienneté de manière équitable au cours d'une période de rémunération et à partir d'une liste intégrée d'infirmières affectées au quart en question.

P.2 Les infirmières stagiaires ne sont pas tenues de faire fonction d'infirmière volante dans d'autres services.

P.3 La décision de réaffecter une infirmière doit être prise par le gestionnaire clinique ou sa représentante déléguée.

ARTICLE Q – INFIRMIÈRES À TEMPS PARTIEL RÉGULIER/ENGAGEMENT

Q.1 Les infirmières à temps partiel :

- i) sont disponibles pendant 52 semaines par année, moins leur droit au congé annuel;
- ii) travaillent au moins deux (2) différents quarts de huit (8) heures (soit jour-soirée ou jour-nuit) par semaine ainsi que des quarts prolongés (jour-nuit) au besoin, à moins d'être affectées à un quart permanent;
- iii) sont disponibles pour travailler chaque deuxième fin de semaine ou deux (2) fins de semaine au cours d'une période de quatre semaines;
- iv) sont disponibles pour travailler soit la période de Noël ou la période du Nouvel An;
- v) sont disponibles pour travailler 50 % des jours fériés payés incluant Noël et le Jour de l'An;
- vi) doivent présenter par écrit leur disponibilité supplémentaire comprenant le nombre de quarts qu'elles acceptent de travailler au cours d'une période de rémunération.

a) L'engagement 1 de l'horaire de travail à temps partiel régulier sera le suivant :

Une infirmière à temps partiel, selon l'engagement 1, est une infirmière qui :

- i) selon l'horaire, est affectée à au moins quatre (4) quarts de 7,5 heures ou quatre (4) quarts de 11,25 heures pendant au moins trente (30) heures par période de rémunération.
- ii) le quart de jour est divisé le plus équitablement possible.

b) L'engagement 2 de l'horaire de travail à temps partiel régulier sera le suivant :

Une infirmière à temps partiel, selon l'engagement 2, est une infirmière qui :

- i) selon l'horaire, travaille au moins trois (3) quarts par rotation de six semaines;
- ii) de plus, est disponible pour travailler soit la période de Noël ou la période du Nouvel An;
- iii) est disponible au moins quatre-vingt-dix (90) heures d'horaire entre le 15 juin et le 15 septembre, dont trois (3) quarts par rotation de six (6) semaines;
- iv) doit présenter par écrit sa disponibilité supplémentaire comprenant le nombre de quarts qu'elle accepte de travailler au cours d'une période de rémunération.

Nota : Il est convenu et entendu d'afficher les postes vacants des employés à temps partiel et des postes de l'engagement 2 conformément au paragraphe 10.07 de la convention collective de l'administration centrale.

- Q.2
- a) (i) Lorsque l'horaire est affiché, tous les quarts sont considérés comme supplémentaires et sont offerts aux infirmières à temps partiel régulier affectées au service, jusqu'à concurrence de l'engagement qu'elles ont pris, avant d'être offerts à des infirmières occasionnelles.
 - (ii) On offre les quarts supplémentaires aux infirmières à temps partiel avant de les offrir aux infirmières à temps plein.
 - (iii) Les infirmières à temps partiel régulier et les infirmières qui partagent un emploi et souhaitent qu'on leur offre des quarts supplémentaires en plus de leur engagement l'indiquent à leur gestionnaire clinique par écrit.
 - (iv) L'Hôpital accorde ces quarts supplémentaires de façon équitable en fonction de l'ancienneté.
 - (v) On reconnaît que l'Hôpital n'est pas tenu d'accorder des heures qui peuvent produire une prime pour temps supplémentaire.

Q.3 Si une infirmière à temps partiel travaille pendant n'importe lequel des congés fériés payés énumérés à l'article L.1, elle touche, pour toutes les heures de travail, son taux horaire majoré de moitié.

Q.4 On considère que les infirmières à temps partiel affectées à un service en particulier font partie du service en question pour les fins de l'établissement de l'horaire des congés fériés et des vacances.

Q.5 Les infirmières à temps partiel peuvent offrir de travailler dans plus d'un programme si l'on a besoin de leurs services et si elles possèdent les connaissances spécialisées et les aptitudes requises.

ARTICLE R – PARTAGE D'EMPLOI

- R.1 a) Le partage d'emploi consiste à partager un poste à temps plein conformément à la convention collective. Le partage se fait à la demande d'une infirmière à temps plein et est conforme à l'article 20 de la convention collective centrale.
Chaque demande fait l'objet de discussions entre l'Association et l'employeur.
- b) Tout poste partagé fait l'objet d'une entente signée entre l'employeur et l'Association et les partenaires qui partagent l'emploi. L'entente en question inclut les renseignements suivants :
- (i) nom de la titulaire du poste à temps plein et nom de sa partenaire;
 - (ii) nom du service en cause et date de début du partage du poste.
- R.2 Mise en œuvre
- a) Toute infirmière à temps plein titulaire qui veut partager son poste peut en faire la demande sans que l'on doive afficher sa moitié du poste. L'autre moitié du poste à partager est affichée et la sélection est faite conformément à l'article 10 de la convention collective centrale.
- b) La candidate choisie et la titulaire travaillent à temps partiel régulier.
- R.3 Les postes partagés entrent en vigueur en fonction de l'ancienneté de la titulaire à temps plein et de la dotation de l'autre moitié du poste conformément à l'article 10.
- Lorsqu'il y a plus d'une demande de partage d'un emploi, on commence par le poste de la titulaire qui a le plus d'ancienneté.
- R.4 Les employées qui partagent un poste ont droit à toutes les conditions des conventions collectives centrale et locale des infirmières à temps partiel, sauf celles qui sont modifiées comme il suit.
- R.5 Heures de travail
- Le nombre total d'heures de travail des personnes qui partagent un emploi équivaut à un (1) poste à temps plein.
- R.6 a) Il incombe à la personne qui partage son emploi de couvrir les heures de travail de sa partenaire pendant les absences prédéterminées de celle-ci.
- b) La personne qui partage son emploi s'efforce de couvrir les absences non prévues et prévient le plus tôt possible le gestionnaire clinique ou sa représentante déléguée qu'elle ne peut le faire.
- R.7 La répartition des heures n'est pas inférieure à 50 % des quarts de travail et est établie entre les partenaires et le gestionnaire clinique de l'unité.

- R.8 Lorsque les horaires de travail sont affichés, les demandes de modification de l'horaire affiché sont présentés conformément à l'article D.
- R.9 Les personnes qui partagent un emploi ont le droit de déterminer laquelle des deux partenaires travaille pendant les jours de congé payé prévus. Les personnes qui partagent un emploi sont tenues de travailler seulement pendant le nombre de jours de congé payé au cours desquels une infirmière à temps plein serait tenue de travailler et ces congés sont répartis également.
- R.10 L'employeur couvre quatre (4) semaines de vacances pour le poste partagé.
- R.11 Les personnes qui partagent un emploi présentent une demande conformément aux lignes directrices sur les vacances. On accède à ces demandes en tenant compte des besoins du service, de l'ancienneté des personnes qui demandent les vacances et de la disponibilité de personnel à temps partiel et occasionnel.
- R.12 On accorde au poste le même nombre de jours de congé consécutifs à Noël et au Jour de l'An. Les partenaires alternent d'une année à l'autre, sauf si elles s'entendent autrement.
- R.13 Vacances, congés de maternité et autres congés conformément à l'article 11 de la convention centrale
- Si un membre du duo qui partage un emploi part pour un des congés ci-dessus d'une durée de plus de trente (30) jours, la partenaire qui reste peut couvrir toutes les périodes de travail de la partenaire absente pendant la durée de son absence.
- R.14
- a) L'Hôpital ou l'Association peut mettre fin au partage d'un emploi sur préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours. Sur réception d'un tel avis, on organise la tenue, dans les quinze (15) jours suivants, d'une réunion entre l'employeur et l'Association pour discuter de l'annulation de l'arrangement. Il est entendu et convenu que cette annulation n'est ni déraisonnable, ni arbitraire.
 - b) Si l'on décide de mettre fin à l'entente de partage d'emploi, l'infirmière titulaire qui occupait à l'origine le poste et qui bénéficie de l'arrangement (ou l'infirmière titulaire telle que définie à l'article R.14c) a le choix de revenir à son poste à temps plein. Si elle refuse, elle garde alors son statut d'infirmière à temps partiel régulier et accepte un poste vacant à l'unité. S'il n'y a pas de vacance, elle supplante l'infirmière qui a le moins d'ancienneté au service, qui accepte le premier poste vacant disponible pour lequel elle est qualifiée.
 - c) Pour les fins du présent article, l'infirmière titulaire est l'infirmière qui occupait à l'origine le poste à temps plein visé par l'interruption du partage ou, lorsque les deux infirmières qui partageaient l'emploi étaient à temps plein, celle qui a le plus d'ancienneté.
 - d) Si une des infirmières qui partagent l'emploi quitte l'arrangement, la partie vacante de l'emploi est affichée.
 - e) S'il n'y a pas de candidate choisie, on met fin au partage de l'emploi et affiche un poste à temps plein.

ARTICLE S – CONGÉS DE MALADIE

- S.1 Sur demande, mais au maximum une fois par année, l'Hôpital convient de fournir à une infirmière qui a une banque de congés de maladie un relevé écrit du total des jours de congé de maladie accumulés portés à son crédit.
- S.2 L'infirmière doit informer l'employeur de sa maladie au moins quatre (4) heures avant le début de son quart ordinaire si elle travaille le quart de soirée ou de nuit et deux (2) heures si elle travaille le quart de jour.

Nonobstant ce qui précède, pour avoir le droit de recourir à l'assurance de courte durée, une infirmière doit informer l'employeur de sa maladie au moins deux heures avant le début de sa période de travail régulière si elle travaille le soir ou la nuit et une (1) heure si elle travaille le jour. À son retour au travail, elle doit se présenter au Service de santé des employés. L'employeur se réserve le droit d'exiger du médecin de l'infirmière une preuve satisfaisante de la maladie.

- S.3 Au moment de son départ à la retraite ou de la cessation de son emploi, une infirmière touche le paiement de ses congés de maladie accumulés de la façon suivante :
- a) Après cinq (5) mais moins de dix (10) années de service complètes, une infirmière touche, au moment de la cessation de son emploi, 50 % du solde inutilisé des congés de maladie portés à son crédit, jusqu'à concurrence de soixante (60) jours.
 - b) Après dix (10) mais moins de quinze (15) années de service complètes, une infirmière touche, au moment de la cessation de son emploi, 50 % du solde inutilisé des congés de maladie portés à son crédit, jusqu'à concurrence de cent vingt (120) jours.
 - c) Après quinze (15) années de service complètes, une infirmière touche, au moment de la cessation de son emploi, 50 % du solde inutilisé des congés de maladie portés à son crédit, jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt (180) jours.

ARTICLE T – CONGÉS PAYÉS D'AVANCE

- T.1 Conformément à l'article 11, le nombre d'infirmières à temps plein qui peuvent s'absenter de l'Hôpital en même temps en congé payé d'avance ne dépasse pas quinze (15). Il n'y a pas plus d'une (1) infirmière d'un (1) même service en congé payé d'avance en même temps. La demande de toute autre infirmière du service qui est intéressée est prise en considération.
- T.2 Conformément à l'article 11, le nombre d'infirmières à temps partiel qui peuvent s'absenter de l'Hôpital en même temps en congé payé d'avance ne dépasse pas sept (7). Il n'y a pas plus d'une (1) infirmière d'un (1) même service en congé payé d'avance en même temps. La demande de toute autre infirmière du service qui est intéressée est prise en considération.

ARTICLE U – CONGÉ D'ÉTUDES

U.1 Conformément au Manuel des politiques et des procédures administratives qui ont trait au recrutement d'infirmières et au maintien des effectifs, l'employeur offre des programmes de formation infirmière sur place.

On met au point des mesures d'aide financière pour aider les infirmières à poursuivre leurs études.

U.2 **Primes pour études**

L'Hôpital paie les primes mensuelles suivantes aux conditions suivantes :

- a) L'infirmière doit présenter à l'Hôpital une preuve de son statut.
- b) Il n'y a pas de cumul de certificats ou de grades.
- c) Le paiement de la prime commence au début de la première période de paie qui suit la présentation à l'Hôpital de la preuve requise du statut, sauf qu'une infirmière nouvellement recrutée qui a droit à une prime pour études à la date de l'embauche est payée à compter de la date en question.
- d) L'allocation s'ajoute au salaire mensuel de base de l'infirmière.
- e) L'allocation est conditionnelle à l'applicabilité du programme/certificat d'études au secteur où l'infirmière est affectée, telle qu'approuvée par le Service des soins infirmiers, Pratique professionnelle.

Maîtrise en sciences infirmières
ou en éducation

PT permanent
120 \$/mois
TP permanent
60 \$/mois

Baccalauréat en sciences
infirmières

PT permanent
80 \$/mois
TP permanent
40 \$/mois

Trente crédits vers un
baccalauréat en sciences infirmières

PT permanent
(IAA ou l'équivalent), bref
cours

Certification reconnue (IAA ou l'équivalent),
bref cours spécialisé (quatre mois ou plus)
d'un établissement d'enseignement reconnu

TP permanent
15\$/mois

ARTICLE V – JOUR DE PAIE ET PAIE FINALE

V.1 Sauf dans les cas où l'infirmière n'a pas présenté de renseignements bancaires à jour à l'Hôpital et en cas de perturbation empêchant le dépôt direct de la paie à l'établissement bancaire, l'Hôpital fait tout effort, conjointement avec l'établissement bancaire, pour régler la situation dans les deux (2) jours

ouvrables. Après deux jours ouvrables, l'hôpital s'engage à payer l'infirmière par chèque s'il est toujours impossible de faire de dépôt direct.

- V.2 Tout gain ordinaire oublié sur un chèque de paie qui représente plus de quatre (4) heures de paie et n'est pas causé par une erreur de codage de l'infirmière est corrigé dans les deux (2) jours ouvrables suivant celui où l'infirmière signale l'erreur à l'Hôpital.
- V.3 Une infirmière qui quitte le service de l'Hôpital touche tout l'argent qui lui est dû par l'Hôpital au cours de la période de paie suivante. Le paiement fait l'objet d'un traitement après réception de l'avis écrit (p. ex., l'avis de cessation d'emploi ou la lettre de démission) par le service de la paie.
- V.4 Avant de partir, l'infirmière retourne à l'Hôpital les biens de l'Hôpital en sa possession.

ARTICLE W – BLESSURES OU MALADIES RELIÉES AU TRAVAIL

- W.1 L'Hôpital communique à la coordonnatrice locale/présidente de l'unité de négociation les noms de toutes les infirmières qui s'absentent à cause d'une blessure reliée au travail. L'Hôpital fournit au syndicat, une fois par mois, une liste de toutes les membres de l'AIIO en congé ILD et CSPAAT.
- W.2 Lorsqu'il a été établi médicalement qu'une employée est incapable de reprendre toutes les fonctions de son poste à cause d'une incapacité, l'Hôpital prévient et rencontre un membre du personnel de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario et un membre de la direction de la section locale ou sa représentante désignée pour discuter des circonstances de la reprise d'activités convenables par l'employée en cause.
- W.3 L'Hôpital convient de fournir à l'employée un copie de la formule 7 de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail en même temps qu'il l'envoie à la Commission.
- W.4
- a) L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'aucune forme d'abus verbal, physique, sexuel, racial ou autre à l'égard des employés n'est acceptable. Toute employée qui se croit victime d'abus en fait rapport à son superviseur immédiat au moyen d'une formule d'incident mettant en cause un employé et en envoie une copie au Service de santé et sécurité au travail, le cas échéant. Le superviseur immédiat fait tous les efforts possibles pour corriger la situation d'abus et offrir un milieu de travail sûr.
 - b) Les parties conviennent qu'en cas d'incident qui met en cause un acte d'agression d'un client, l'acte en question est consigné et revu au cours d'une réunion du Comité mixte de santé et sécurité au travail.
- W.5 Un Comité mixte syndical-patronal se réunit pour revoir les aménagements temporaires et permanents. Le Comité, qui se réunit une fois par trimestre, est constitué d'au moins trois (3) représentants de l'Hôpital et d'au moins trois (3) représentantes du syndicat.

W.6 Prévention et contrôle des traumatismes de l'appareil locomoteur

- (i) en consultation avec le Comité mixte de santé et sécurité au travail, l'Hôpital adopte, établit et met en œuvre des mesures de prévention et de contrôle des traumatismes de l'appareil locomoteur, des procédures, des pratiques, de l'équipement et de la formation en la matière pour assurer la santé et la sécurité des employés;
- (ii) au moins une fois par année, on revoit les mesures, les procédures, les pratiques de prévention et de contrôle des traumatismes de l'appareil locomoteur et la formation en la matière, et les révisé en fonction du savoir et de la pratique de l'heure;
- (iii) l'examen et la révision ont lieu plus fréquemment qu'une fois par année si
 - a) l'Hôpital, sur l'avis du Comité mixte de santé et sécurité au travail ou du représentant en santé et sécurité, s'il en est, décide que l'examen et la révision en cause s'imposent;
 - b) un changement de circonstances peut avoir des répercussions sur la santé et la sécurité d'un employé;
- (iv) l'Hôpital donne à tous les employés de la formation sur les mesures, les procédures, les pratiques et le matériel de prévention et de contrôle des traumatismes de l'appareil locomoteur au cours de l'orientation des nouveaux employés et au moins une fois par année par la suite.

W. 7 Piqûres et coupures

En consultation avec le Comité mixte de santé et sécurité, l'Hôpital établit, applique et surveille un programme de prévention des piqûres et des coupures et de traitement des lésions qui se produisent ainsi. Le programme doit inclure la formation et l'éducation des employés en matière de prévention des piqûres et des coupures, tenir compte de la question et prévoir la tenue d'un registre des piqûres et des coupures afin de décrire en détails les incidents. L'Hôpital évalue le programme une fois par année en consultation avec le Comité mixte de santé et sécurité.

ARTICLE X – REPRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION

X.1 Représentante des infirmières

L'Hôpital reconnaît le droit du syndicat de nommer ou de choisir autrement comme représentante syndicale des infirmières une infirmière principale et une représentante désignée pour chaque service de chaque campus.

X.2 Comité de négociation

Un comité de négociation est constitué de la coordonnatrice/présidente locale et de deux (2) infirmières par campus, soit une (1) infirmière à temps plein et une (1) infirmière à temps partiel pour chaque campus. (Le syndicat communique à l'Hôpital les noms des infirmières ainsi nommées.)

X.3 Comité des griefs

Un Comité des griefs du syndicat est constitué de la coordonnatrice/présidente locale ou de sa représentante désignée et d'au plus une représentante de chaque site sélectionnée par le syndicat. Le syndicat désigne également une représentante suppléante de chaque site qui siègera au comité en l'absence de la représentante principale du site.

Le syndicat communique par écrit à l'Hôpital les noms des membres du Comité des griefs nommées ou sélectionnées en vertu du présent article de même que de la date d'entrée en vigueur de leurs nominations respectives.

Grief de groupe

En cas de griefs de groupe, à moins de circonstances exceptionnelles, le syndicat ne peut pas nommer plus de deux (2) représentantes désignées du groupe pour assister à l'audience, en plus des représentantes du Comité de griefs.

X.4 Comité mixte de l'Association et de l'Hôpital

Le Comité de l'Association et de l'Hôpital est constitué de la coordonnatrice/présidente locale, des vice-présidentes de site et, à la discrétion de l'Association, d'au plus cinq (5) personnes élues qui représentent à la fois les infirmières à temps plein et les infirmières à temps partiel des différents sites de l'Hôpital, pour un total de neuf (9) personnes.

X.5 Nouvelles infirmières

L'Hôpital organise avec la coordonnatrice locale de la section locale de l'Association ou sa représentante désignée une réunion d'orientation des nouvelles infirmières. L'employeur fournit les noms de toutes les nouvelles infirmières, y compris celui de leur service et la date de leur embauche. Cette réunion dure trente (30) minutes et aura lieu durant l'orientation. L'Association fournit à l'employeur, vingt-quatre (24) heures d'avance, le nom de la représentante de l'Association qui assistera à la réunion. L'Association est prévenue sur-le-champ des changements des dates d'orientation.

L'employeur envoie à la section locale de l'Association une liste des dates d'orientation et des personnes chargées de l'orientation. L'employeur est prévenu sur-le-champ des changements de représentantes et de leur disponibilité.

X.6 Aucune infirmière visée par la présente convention collective n'est tenue de conclure avec l'employeur une entente écrite ou verbale qui peut entrer en conflit avec les modalités de la présente convention collective, ou n'est autorisée à le

faire. L'Association communique à l'employeur le nom des personnes autorisées à signer à l'égard de questions qui ont trait à la convention collective.

X.7 L'Hôpital accorde un congé pour affaires de l'Association à condition que le nombre d'infirmières en congé des unités de négociation représentant les infirmières à temps plein et les infirmières à temps partiel ne dépasse pas au total six (6) par site ni deux (2) par service, outre la coordonnatrice/présidente locale, la coordonnatrice adjointe et les vice-présidentes de campus. Le syndicat donne un préavis de cinq (5) jours de tout congé demandé pour affaires syndicales. Cette demande n'est pas refusée sans raison et est assujettie au droit de l'Hôpital de maintenir l'efficacité de ses activités.

X.8 Représentation de l'Association

a) Sur demande écrite présentée par l'Association au nom de l'infirmière de l'Hôpital d'Ottawa, un congé sera accordé à une infirmière élue au bureau de la coordonnatrice locale/présidente de l'unité de négociation. L'infirmière continuera d'accumuler du temps de service et de l'ancienneté durant la période de congé. Le salaire de l'infirmière et les avantages applicables seront maintenus en vigueur et payés par l'hôpital jusqu'à concurrence de dix (10) jours par mois pour la durée du congé. Le salaire d'une infirmière à temps partiel sera calculé en fonction de la moyenne des douze (12) mois précédant le début du congé. L'infirmière s'engage à prévenir l'hôpital deux (2) semaines avant son retour au travail. L'hôpital s'engage pour sa part à lui fournir une orientation et une formation appropriées à son retour.

b) Une infirmière élue au poste de vice-coordonnatrice de la section locale se verra accorder vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé payées par l'hôpital par période de paie. Une infirmière élue au poste de vice-présidente de site de la section locale se verra accorder onze virgule vingt-cinq (11,25) heures de congé payées par l'hôpital par période de paie. Aux fins de clarté, une (1) vice-présidente de site peut être élue à chacun des trois (3) campus, soit le Campus Civic qui comprend l'Institut de cardiologie, le Campus Général qui comprend le Centre de réadaptation, et le Campus Riverside. La demande de congé doit être transmise aussitôt que possible. L'infirmière continue d'accumuler du temps de service et de l'ancienneté durant chaque congé payé.

ARTICLE Y – DISPOSITIONS DIVERSES

Y.1 Il y a au moins sept (7) babillards verrouillés dont l'emplacement est déterminé au cours des réunions entre l'Hôpital et l'Association.

Y.2 L'Hôpital fournit à l'Association deux listes d'ancienneté (temps plein et temps partiel) deux fois par année, soit en avril et en octobre. La liste inclut le statut, l'ancienneté, le site et le service des intéressées. La liste est produite en ordre alphabétique et chaque liste est affichée à chaque service.

Outre ce qui précède, l'Hôpital fournit et affiche une liste d'ancienneté particulière au service, qui inclut tous les renseignements ci-dessus.

- Y.3 L'Hôpital fournit à l'Association, une fois par mois, une liste des membres de l'unité de négociation de l'AIO affectées temporairement à des postes d'employés exclus de l'unité d'accréditation incluant le nom, le titre, le statut et le service des intéressées.
- Y.4 L'Hôpital fournit à l'Association une liste principale des adresses une fois par année, au plus tard le 31 mars. Les ajouts, suppressions ou modifications apportés à la liste sont fournis à l'Association une fois par mois par la suite.
- Y.5 La convention collective est imprimée en français et en anglais. L'Hôpital et l'Association partagent à parts égales les frais d'impression et de traduction de la convention collective. La version anglaise est le document officiel. L'Hôpital fournit la convention collective à la direction de la section locale au plus tard six (6) semaines après sa signature.
- Chaque infirmière a droit à un seul exemplaire de la convention collective dans une des deux langues officielles de l'Hôpital.
- Si un différent est soumis à l'arbitrage en vertu des modalités de la convention collective, la partie demanderesse peut choisir, au moment de la présentation, de se faire entendre en français ou en anglais.
- Y.6 L'Hôpital fournit à chaque site un point central de ramassage du courrier (qui ferme à clé) réservé aux activités de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario, à un endroit dans l'hôpital convenu entre les deux parties.
- Y.7 Les deux parties conviennent d'élaborer une politique uniforme sur les uniformes. L'élaboration de cette politique ne désavantage pas financièrement les infirmières mutées d'un site à un autre.
- Y.8 Tous les emplois affichés le sont simultanément à tous les sites et le demeurent conformément à la convention collective centrale.
- De plus, tous les avis de concours sont affichés sur Infonet.
- Il est l'intention des parties de prendre en considération dans la prochaine convention collective l'affichage des postes vacants uniquement par voie électronique (p. ex., Infonet, le système d'information des ressources humaines, le site Web de l'Hôpital d'Ottawa, etc.).
- Y.9 Les infirmières tenues d'utiliser leur propre véhicule lorsqu'elles travaillent dans la collectivité touchent une allocation conformément à la politique de remboursement des dépenses de l'Hôpital.
- Les infirmières tenues d'utiliser leur propre véhicule dans le cadre de leur travail obtiendront, sur présentation à l'Hôpital d'une preuve de paiement, un remboursement de la surprime d'assurance qu'elles doivent payer pour leur véhicule lorsqu'elles l'utilisent pour leur travail.
- Y.10 Changement de nom/adresse
- Une infirmière prévient le service des Ressources humaines, sur le formulaire prévu à cette fin, de tout changement de nom ou d'adresse.

L'Association reçoit du service des Ressources humaines, dans le mois qui suit le changement, un avis du changement de nom et d'adresse.

Y.11 Liste des cotisations retenues

La liste des cotisations retenues est fournie à la section locale de l'Association. Cette liste contient les renseignements suivants : numéro d'assurance sociale, nom, statut, statut des nouveaux employés, changements, mutations et cessations d'emploi.

Y.12 Facture à l'Association

L'Hôpital convient de fournir à l'Association locale une facture mensuelle au plus tard le 15 du mois.

Y.13 État d'urgence

Lorsque l'employeur oblige une infirmière à travailler pendant un état d'urgence déclaré officiellement, l'infirmière est hébergée, ce qui inclut son stationnement, ses repas et ses déplacements, si elle est incapable de faire la navette sans danger entre son travail et sa résidence.

Y.14 Période de familiarisation

Lorsque l'employeur indique qu'une infirmière choisie pour un poste vacant affiché ou promue conformément à l'article 10.06 c) ne satisfait pas aux exigences pour s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions de son nouveau poste pendant ou après le programme d'orientation du service, ou sous réserve de toute prolongation convenue entre les parties, celles-ci se réunissent dans les sept jours civils pour définir et mettre en œuvre une solution satisfaisante.

Y.15 Prestations des retraitées – Processus de paiement

Toute infirmière de l'unité de négociation qui prend sa retraite et souhaite participer aux régimes d'avantages sociaux décrits à l'alinéa 17.01h) doit payer à l'avance les prestations au moyen de chèques postdatés fournis chaque année.

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

L'employeur communiquera au syndicat le coût des prestations pour les infirmières retraitées en janvier de chaque année et après chaque renégociation du coût des prestations par l'employeur.

Y. 16 Régime d'avantages sociaux – Temps partiel

L'Hôpital convient d'offrir aux infirmières TP 1 et à celles qui partagent un emploi la possibilité de participer volontairement à un régime d'avantages sociaux à temps partiel de la façon suivante :

- i) il faut satisfaire, tant au début que continuellement, aux exigences minimales d'inscription de l'assureur;
- ii) toutes les conditions du régime, en ce qui a trait aux soins dentaires et aux SSC, s'appliqueront aux employés qui décident de participer, y

compris toute exigence obligeant un employé à subir avec succès un examen médical pour avoir droit aux avantages;

- iii) les employés qui décident de participer devront payer le plein montant des primes du régime en présentant des chèques postdatés une fois par année ou par un processus de retrait préautorisé (qui peut inclure les retenues sur la paye). Il est entendu que toute transaction sera datée du premier jour de chaque mois. L'employeur prévient le syndicat du coût des primes pour les infirmières à temps partiel soixante (60) jours avant l'entrée en vigueur des tarifs chaque année.

Signé à Ottawa (Ontario), ce jour de , 2008

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'ASSOCIATION

Agent des relations de travail

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'HÔPITAL D'OTTAWA

ET

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

Les parties conviennent que le texte suivant fait partie de la convention collective et qu'il n'est pas modifié avant que les parties se réunissent de nouveau pour négocier un renouvellement de la convention collective.

Stationnement

Les parties conviennent que les membres de l'AIIO ont accès aux stationnements de l'Hôpital sur un pied d'égalité avec les autres employés de l'Hôpital. Les parties conviennent que le tarif exigé des membres de l'AIIO pour le stationnement équivaldra à celui qu'on exige des autres employés de l'Hôpital.

Il est convenu que des remboursements établis au prorata sont accordés aux infirmières en vacances ou en congé autorisé de trente (30) jours civils consécutifs ou plus à condition que l'infirmière en fasse la demande par écrit avant le début du congé.

Les parties conviennent de demander conjointement par écrit à la haute direction que l'on accorde aux infirmières la priorité pour les places de stationnement.

Signé à Ottawa (Ontario), ce jour de , 2008

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'ASSOCIATION

Agent des relations de travail

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'HÔPITAL D'OTTAWA
ET
L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

Regroupement des secteurs/Services Infirmiers

Aux fins du REGROUPEMENT DES SECTEURS/SERVICES INFIRMIERS, les parties conviennent de tenir compte des facteurs suivants :

- a) Aux fins de la présente disposition, on entend par regroupement :
- (i) la fusion à un (1) campus de deux (2) services infirmiers ou plus (p. ex., soins intensifs, soins continus), qui fournissent actuellement tous les deux le même service ou le même programme à des campus différents.
- OU –
- (ii) la fusion de deux unités infirmières ou plus du même service (p. ex., salle d'opération, salle de réveil) sous la direction d'un seul gestionnaire clinique et régies par un seul horaire de travail pour toutes les fins prévues à la convention collective.
- b) Tous les regroupements de services font l'objet de discussions avec le syndicat avant la mise en œuvre. L'avis de ces regroupements est donné au syndicat le plus longtemps d'avance possible, mais pas moins de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de l'entrée en vigueur.
- c) Au moment de l'avis, l'Hôpital fournit au Syndicat une liste de toutes les infirmières qui travaillent actuellement dans chacun des services visés par le regroupement et les noms des infirmières en congé de maladie d'une durée de trente (30) jours ou plus, en congé de la CAT ou en congé ILD, en congé de maternité ou en congé parental, en congé d'études et en congé du service visé par le regroupement.
- d) Au moment de l'avis, on indique au Syndicat les niveaux de l'effectif projeté du service regroupé.
- e) Il est convenu que les membres du personnel passent au service regroupé sous réserve de l'application des sous-alinéas (i), (i) et (ii).
- f) Si le même service est offert à plus d'un (1) campus sous la direction d'un seul gestionnaire clinique, l'établissement des horaires de travail fait l'objet d'une entente intervenue entre les parties à ce moment-là ou est régie par la convention collective fusionnée, selon l'échéance la plus rapprochée.

- g) Les infirmières qui partagent un emploi passent à un seul poste lorsque c'est possible. Ces arrangements sont indiqués au moment de l'avis donné au syndicat en vertu de l'alinéa b) ci-dessus.
- h) Il est entendu et convenu que toutes les mesures d'accommodement pour congé ILD, travail modifié et approuvé par la CAT sont maintenues sous réserve de l'examen habituel. Les noms des infirmières absentes du travail ou qui bénéficient de n'importe lequel de ces types d'arrangements sont communiqués au Syndicat au moment du préavis donné en vertu des alinéas b) et c) ci-dessus.
- i) Les postes du personnel inclus dans le secteur consolidé sont dotés par des infirmières qui travaillent dans les deux (2) services ou plus à regrouper.
- (i) S'il reste des postes vacants, ils sont affichés et dotés conformément à la convention collective.
 - (ii) Si l'on détermine qu'il y a du personnel excédentaire à la suite de la mesure décrite en a) ci-dessus, l'Hôpital offre des possibilités de retraite anticipée aux infirmières du service qui y ont droit.
 - (iii) Lorsqu'il reste encore du personnel excédentaire après les mesures prises en (ii) ci-dessus, les infirmières excédentaires peuvent, dans l'ordre inverse de l'ancienneté :
 - (A) accepter un licenciement;
 - ou
 - (B) supplanter conformément aux dispositions de la convention collective.
 - (iv) Pendant le regroupement de services, on autorise une infirmière principale à accepter un licenciement seulement pour maintenir l'emploi d'une infirmière qui a moins d'ancienneté. L'infirmière qui a plus d'ancienneté et demande à être licenciée doit s'engager par écrit auprès de l'employeur à accepter un départ volontaire. Toute infirmière principale qui demande à être licenciée en vertu de l'option « D » n'a aucun droit de supplantation.
- j) Orientation aux services regroupés
- (i) Les parties conviennent de donner une orientation dans les services regroupés. La possibilité pour les infirmières à temps plein ou à temps partiel régulier de profiter de l'orientation est affichée au babillard des services en cause. Si la sélection du personnel pose un problème, l'ancienneté s'applique.
 - (ii) Il est entendu que les affectations d'orientation dans les services regroupés sont normalement volontaires. Lorsque la prestation des programmes change dans un service où l'on a indiqué le

