

PROTOCOLE D'ACCORD

Entre

LES HÔPITAUX PARTICIPANTS

et

OCHU/SCFP

Conformément aux dispositions du protocole d'entente sur les conditions de négociation conjointe signé le 5 septembre 2025, les équipes de négociation centrales représentant les hôpitaux participants et les sections locales participantes de l'OCHU/CUPE conviennent par la présente de recommander à leurs mandants respectifs, en vue de leur ratification, les conditions générales suivantes (ci-jointes) à titre de règlement complet et définitif de toutes les questions centrales en litige.

Sauf indication contraire, toutes les conditions énoncées dans le présent document (ci-joint) entreront en vigueur à la date de ratification. Le présent protocole sera ratifié au plus tard le 12 décembre 2025.


Sont intégrés au présent règlement :

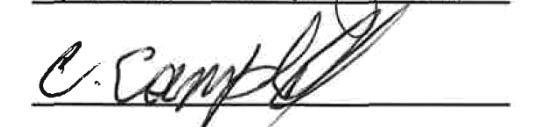
- Annexe 1 — Résumé à titre informatif
- Annexe 2 — Libellé convenu

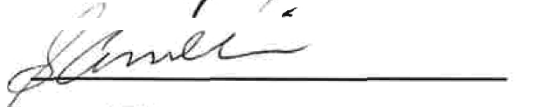
Sauf indication contraire, les parties conviennent de maintenir le statu quo tel qu'il existe actuellement dans les conventions collectives du SCFP arrivant à échéance. Toutes les propositions qui ne sont pas spécifiquement mentionnées dans le présent protocole d'accord sont retirées.

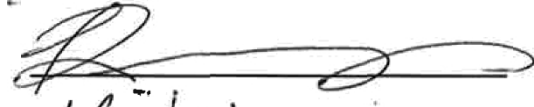
Fait le 23 novembre 2025, à Toronto

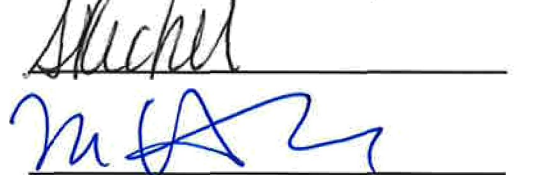
Pour l'Union :









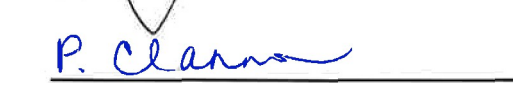






Pour les hôpitaux participants :

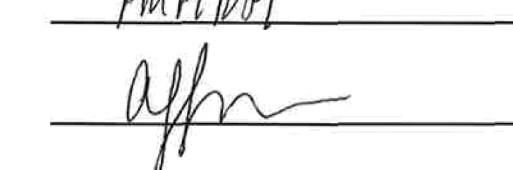












Ataly

Henry

~~John~~

John

William Walker

Wall

John Jackson

~~John~~

zee

Andre R/L

Amir

Clare

Boyd

RS

ANNEXE 1

Résumé des éléments financiers à titre informatif

Rétroactivité :

Toute rétroactivité due sera versée dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification.

Augmentations salariales

2,25 % à compter du 29 septembre 2025

2,00 % à compter du 29 septembre 2026

1,75 % à compter du 29 septembre 2027

Congés

5 semaines après 11 ans de service (à partir de 12 ans de service) à compter du 29 septembre 2025

7 semaines après 25 ans de service (à partir de 28 ans de service), à compter du 29 septembre 2025

Prestations assurées

Augmentation de la couverture orthodontique de 500 \$ à 2 500 \$ à compter de la date de ratification

Augmentation de la couverture des implants, couronnes et bridges de 500 \$ à 2 500 \$ à compter de la date de ratification Augmentation de la couverture des prothèses dentaires de 1 500 \$ à 2 500 \$ à compter de la date de ratification

Augmentation de la couverture des soins de santé mentale de 100 \$ à 900 \$ à compter de la date de ratification Augmentation de la couverture des soins de santé mentale de 100 \$ à 1 000 \$ à compter du 29 septembre 2026

Primes

Augmentation de l'indemnité de garde de 0,15 \$ à 3,45 \$ à compter du 29 septembre 2025

Augmenter la prime de garde les jours fériés de 0,15 \$ à 5,05 \$ à compter du 29 septembre

2025 Augmenter la prime d'infirmière responsable de 2,00 \$ à 4,00 \$ à compter de la date de ratification

Indemnités

Augmenter de 40 \$ l'indemnité pour chaussures de sécurité des employés à temps plein et des employés à temps partiel réguliers, pour la porter à 160 \$, à compter du 29 septembre 2026

ANNEXE 2

Modifier l'article 3.01 comme suit :

3.01 — NON-DISCRIMINATION

Les parties conviennent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination au sens du Code des droits de la personne de l'Ontario à l'encontre d'un employé de la part du syndicat ou de l'hôpital en raison de la race, de la croyance, de la couleur, de l'âge, du sexe, de l'état matrimonial, de la nationalité, **de la citoyenneté**, de l'ascendance ou du lieu d'origine, **de l'origine ethnique**, de la situation familiale, d'un handicap, de l'orientation sexuelle, **de l'identité de genre, de l'expression de genre**, de l'affiliation ou de l'activité politique, **des antécédents judiciaires, d'un handicap** ou du lieu de résidence. L'hôpital et le syndicat conviennent en outre qu'il n'y aura aucune intimidation, discrimination, ingérence, restriction ou coercition exercée ou pratiquée par l'un ou l'autre d'entre eux, ou par leurs représentants ou membres, en raison de l'adhésion ou de la non-adhésion d'un employé à un syndicat, ou en raison de son activité ou de son inactivité au sein du syndicat.

Le syndicat recevra une copie de tout avis écrit remis à un employé l'informant qu'il pourrait faire l'objet d'un licenciement, d'une rétrogradation, d'une mutation ou de toute autre mesure défavorable pour cause d'absentéisme non fautif.

Modifier l'article 12.04 comme suit :

12.04 — CONGÉ POUR DÉCÈS

Tout employé qui informe l'hôpital dès que possible après un décès se verra accorder un congé pour décès *de quatre* (4) jours ouvrables consécutifs sans perte de salaire normal pour les heures normalement prévues, en cas de décès de un **membre de sa famille proche**. On entend par « famille proche » les parents, frères, sœurs, conjoint, fils, fille, gendre, belle-fille, belle-mère, beau-père, beau-frère, belle-sœur, grands-parents, **grands-parents du conjoint ou petits-enfants**.

Nonobstant ce qui précède, les personnes concernées bénéficieront d'une certaine souplesse pour répartir leur droit au congé de deuil en deux (2) fois, sans dépasser quatre (4) jours au total, afin de tenir compte de la diversité religieuse et culturelle.

~~Any employee who notifies the Hospital as soon as possible following a bereavement will be granted bereavement leave for three (3) consecutive working days off without loss of regular pay from regularly scheduled hours in conjunction with the death of the sister, brother, mother-in-law, father-in-law, son-in-law, daughter-in-law, grandparent, grandchild, brother-in-law, sister-in-law or grandparent of spouse.~~

Un salarié a droit à un (1) jour de congé pour cause de décès, sans perte de salaire normal, prélevé sur ses heures de travail habituelles, afin d'assister aux funérailles ou à une cérémonie commémorative (ou à un événement équivalent, afin de tenir compte de la diversité religieuse et culturelle) de sa tante ou de son oncle, de sa nièce ou de son neveu.

L'hôpital peut, à sa discrétion, prolonger ce congé avec ou sans rémunération. Lorsqu'un employé ne remplit pas les conditions susmentionnées, l'hôpital peut néanmoins lui accorder un congé de deuil rémunéré.

Aux fins du congé de deuil, le terme « conjoint » est défini conformément à la Loi sur le droit de la famille. Aux fins du congé de deuil, le terme « conjoint » inclut également un partenaire de même sexe.

Les termes « famille immédiate » et « belle-famille » tels que définis ci-dessus incluent les parents des « conjoints » tels que définis dans les présentes.

Les personnes peuvent demander à utiliser leurs congés annuels et/ou leurs heures de repos accumulées lorsqu'un déplacement prolongé est nécessaire ou lorsque le deuil concerne une personne qui ne remplit pas les conditions susmentionnées. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.

Modifier l'article 15.03 comme suit :

Sous réserve de toute disposition contraire, le taux de rémunération des heures supplémentaires est égal à une fois et demie (1,5) le taux horaire de base de l'employé.

Lorsqu'un employé est tenu d'effectuer des heures supplémentaires consécutives à un service en heures supplémentaires au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, il sera rémunéré au double de son taux horaire de base pour toutes les heures supplémentaires consécutives supplémentaires effectuées.

La prime de surheures ne sera ni cumulée ni majorée, et aucune autre prime ne sera cumulée ni majorée ; de même, les mêmes heures travaillées ne seront pas comptabilisées à la fois dans la semaine de travail normale et comme heures donnant droit à la prime de surheures.

Aucune disposition des présentes ne prive l'employé du droit au paiement des primes de quart conformément à l'article 15.09.

Modifier l'article 19 - Santé et sécurité en tant que disposition relative aux principes de santé et de sécurité et aux comités de santé et de sécurité, ceux-ci sont supprimés sauf si une disposition centrale y fait expressément référence pour les parties locales :

19.01 — SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

(a) Il est dans l'intérêt mutuel des parties de promouvoir la santé et la sécurité sur les lieux de travail ainsi que de prévenir et de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les parties conviennent que la santé et la sécurité revêtent une importance capitale et s'engagent à promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être au sein de l'ensemble de l'organisation. L'employeur doit fournir de manière continue une orientation et une formation en matière de santé et de sécurité aux nouveaux employés et à ceux déjà en poste, et les employés doivent assister aux sessions de formation obligatoires en matière de santé et de sécurité. En conséquence, les parties souscrivent pleinement aux responsabilités de l'employeur et de l'employé en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, telle que modifiée de temps à autre, en se référant notamment aux exigences actuelles suivantes :

- L'employeur doit prendre toutes les précautions raisonnables, compte tenu des circonstances, pour assurer la protection d'un travailleur [*Loi sur la santé et la sécurité au (h)*].
travail, art. 25 (2)
- Lorsqu'il doit prendre des décisions en matière de santé et de sécurité au travail, l'hôpital n'attendra pas d'avoir une certitude scientifique totale ou absolue avant de prendre des mesures raisonnables, notamment, mais sans s'y limiter, la mise à disposition d'équipements de protection individuelle facilement accessibles qui réduisent les risques et protègent les employés.
- Les hôpitaux veilleront à disposer de stocks suffisants de masques respiratoires N95 ou équivalents ou supérieurs (ou de tout autre équipement de protection individuelle dont les parties pourraient convenir par écrit) afin de les mettre à la disposition des membres de l'unité de négociation dans les plus brefs délais au cas où il y aurait des indications raisonnables de l'émergence

en cas de pandémie, d'épidémie ou de flambée d'une maladie infectieuse dans la communauté desservie par l'hôpital.

- Lorsque l'employeur reçoit des recommandations écrites d'un représentant en matière de santé et de sécurité, il doit y répondre par écrit dans un délai de vingt et un jours [*Loi sur la santé et la sécurité au travail, art. 9 (20)*].
- La réponse de l'employeur doit contenir un calendrier de mise en œuvre des recommandations avec lesquelles il est d'accord et exposer les raisons pour lesquelles il n'est pas d'accord avec les recommandations qu'il n'accepte pas [*Loi sur la santé et la sécurité au travail, art. 9 (21)*].
- L'employeur doit veiller à ce que l'équipement, les matériaux et les dispositifs de protection prescrits soient fournis [*Loi sur la santé et la sécurité au travail, art. 25 (1) (o)*].
- L'employé doit utiliser ou porter l'équipement, les dispositifs de protection ou les vêtements que l'employeur exige qu'il utilise ou porte [*Loi sur la santé et la sécurité au travail, art. 28 (1) (b)*].
- » L'employé ne doit pas utiliser ou faire fonctionner un équipement, une machine, un appareil ou tout autre objet, ni travailler d'une manière susceptible de mettre en danger sa propre sécurité ou celle d'un autre travailleur {*Loi sur la santé et la sécurité au travail, art. 28 (2)*} (fit).
- Tout travailleur à qui son employeur impose de porter ou d'utiliser des vêtements, des équipements ou des dispositifs de protection doit recevoir des instructions et une formation sur leur entretien, leur utilisation et leurs limites avant de les porter ou de les utiliser pour la première fois, puis à intervalles réguliers par la suite ; le travailleur doit participer à ces instructions et à cette formation. Les équipements de protection individuelle qui doivent être fournis, portés ou utilisés doivent être correctement utilisés et entretenus, être bien ajustés, être inspectés^o-d pour détecter tout dommage ou détérioration et être entreposé dans un endroit pratique, propre et salubre lorsqu'il n'est pas utilisé, [*Loi sur la santé et la sécurité au travail, art. 25(1)b.1 et Règlement de l'Ontario 67/9 - Entretien des équipements de protection individuelle*]

- (b) Il est entendu que la communication sur les questions d'intérêt commun doit s'effectuer entre le Comité mixte de santé et de sécurité, le service de prévention des infections, le service de gestion des risques et le service de planification d'urgence.
- (c) En cas d'indications raisonnables laissant présager l'émergence d'une pandémie, tout employé travaillant dans plusieurs établissements de santé devra, à la demande de l'hôpital, fournir à celui-ci des informations sur ces emplois. Cette divulgation n'entraînera aucune conséquence, si ce n'est celles strictement nécessaires pour prévenir la propagation de l'infection.
- (d) Comité mixte de santé et de sécurité :
 - (i) Conscient des responsabilités qui lui incombent en vertu de la législation applicable, telle que modifiée de temps à autre, l'hôpital s'engage à accepter, en tant que membres de son comité mixte de santé et de sécurité, un ou plusieurs représentants choisis ou désignés par le syndicat parmi les employés de l'unité de négociation de chaque site hospitalier. Le nombre de représentants à accepter sera déterminé par les parties locales.

Les hôpitaux choisiront soit d'inclure un représentant de l'unité de négociation de chaque site hospitalier, soit de mettre en place un comité mixte de santé et de sécurité distinct sur chaque site hospitalier, sauf accord contraire des parties.

- (ii) Ce comité est chargé d'identifier les dangers et risques potentiels, de mettre en place des mesures visant à améliorer les programmes de santé et de sécurité, et de recommander les actions à entreprendre pour améliorer les conditions en matière de sécurité et de santé.
 - (iii) L'hôpital s'engage à coopérer en fournissant les informations nécessaires et le soutien de la direction afin de permettre au comité mixte de santé et de sécurité de remplir ses fonctions. En outre, l'hôpital donnera au comité accès à son plan de lutte contre les pandémies et à l'évaluation des risques correspondante, à tous les rapports d'accident, aux dossiers de santé et de sécurité, aux notifications d'exposition à une maladie infectieuse ou contagieuse, ainsi qu'à toute autre information pertinente en sa possession. L'hôpital fournira également au comité des rapports annuels sur la conformité aux tests d'ajustement et un inventaire trimestriel des équipements de protection individuelle. Le comité respectera la confidentialité de ces informations.
- (IV) Les réunions se tiendront à une fréquence fixée par le Comité mixte de santé et de sécurité. Le Comité conservera les procès-verbaux de toutes les réunions et les mettra à disposition pour consultation. Des copies seront envoyées aux membres du Comité dans un délai raisonnable après la réunion. Le Comité mixte de santé et de sécurité déterminera le mécanisme approprié pour communiquer les procès-verbaux des délibérations du Comité à l'organisation.
- (v) Tout représentant nommé ou désigné conformément au paragraphe (d) (i) des présentes exercera ses fonctions pendant une durée fixée par les parties locales. Un congé sera accordé aux représentants pour leur permettre d'exercer ces fonctions.
- « Tout membre d'une commission a droit à
 - A) une heure ou toute autre durée jugée nécessaire par la commission pour se préparer à chaque réunion de celle-ci.
 - B) le temps nécessaire pour assister aux réunions du comité ;
 - C) le temps nécessaire pour effectuer [les inspections et les enquêtes prévues aux paragraphes 9 (26), 9 (27) et 9 (31) de la *Loi.*] » réf. : Loi sur la santé et la sécurité au travail, art. 9 (34).
 - D) Lorsqu'une enquête est requise en vertu de la Loi sur *la santé et la sécurité au travail*, le comité désigne le ou les membres compétents qui participeront à l'enquête, en tenant compte de l'intérêt d'un représentant syndical à prendre part à une enquête concernant des membres du syndicat ; et « Un membre d'un comité est réputé être au travail pendant les périodes décrites au paragraphe (34) et son employeur doit le rémunérer pour ces périodes à son taux normal ou majoré, selon le cas. » Réf. : *Loi sur la santé et la sécurité au travail, art. 9 (35).*
- (vi) Le syndicat s'engage à s'efforcer d'obtenir la pleine coopération de ses membres dans le respect de toutes les règles et pratiques de sécurité.

- (vii) Les salariées enceintes peuvent être temporairement affectées à d'autres tâches que celles qu'elles exercent actuellement si, de l'avis professionnel de leur médecin, un risque pour la grossesse et/ou le fœtus est identifié. Si un transfert temporaire n'est pas possible, la salariée se verra accorder un congé sans solde avant le début de son congé de maternité.
- (viii) Lorsque des employées sont exposées à des maladies infectieuses ou transmissibles sur leur lieu de travail pour lesquelles il existe des médicaments préventifs, ces médicaments leur seront fournis gratuitement.
- (ix) Le nombre d'employés de l'unité de négociation devant suivre une formation pour devenir des travailleurs certifiés, tel que défini par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, sera déterminé par les parties locales.
- (x) « Un membre d'un comité est réputé être au travail pendant qu'il remplit les conditions requises pour obtenir la certification délivrée par l'Agence pour la santé et la sécurité au travail, et son employeur est tenu de le rémunérer pour le temps consacré à cette tâche, au taux normal ou majoré, selon le cas. » Réf. : *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, art. 9 (36) « [Cette disposition] ne s'applique pas aux travailleurs qui sont rémunérés par l'Agence pour le temps consacré à remplir les conditions requises pour obtenir la certification », réf. : art. 9 (37J).
- (xi) A) « Le présent article ne s'applique pas à un employé
 - 1) lorsqu'une circonstance prévue ci-dessous est inhérente au travail du travailleur ou constitue une condition normale de son emploi ; ou
 - 2) si le refus du travailleur de travailler mettrait directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne », réf. : *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, art. JJ 1}.
- B) « Un travailleur peut refuser de travailler ou d'effectuer un travail particulier s'il a des raisons de croire que :
 - 1) Tout équipement, machine, dispositif ou objet que le travailleur doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de mettre en danger sa propre sécurité ou celle d'un autre travailleur.
 - 2) (a) L'état physique du lieu de travail ou de la partie de celui-ci où il ou elle travaille ou est amené(e) à travailler est susceptible de mettre sa propre sécurité en danger ; ou
 - (b) La violence au travail est susceptible de mettre en danger sa propre sécurité ; ou
 - 3) Tout équipement, machine, dispositif ou objet qu'il ou elle doit utiliser ou faire fonctionner, ou l'état physique du lieu de travail ou de la partie de celui-ci dans laquelle il ou elle travaille ou doit travailler, est contraire à la présente loi ou à l' , aux règlements de l' , et aux

« le non-respect de cette disposition est susceptible de mettre en danger sa propre sécurité ou celle d'un autre travailleur », réf. : Loi sur la santé et la sécurité au travail, art. 43 (3).

- C) Un refus de travailler ou d'effectuer un travail particulier tel que décrit à l'article **19.01(d)(xi)(B)** ne sera pas considéré comme une infraction à l'article 4.

Note 1 : Les questions relatives à la présidence des réunions et à la responsabilité de la rédaction des procès-verbaux doivent être discutées localement avec l'hôpital et les autres syndicats représentant les employés de l'hôpital.

Note 2 : « Le harcèlement au travail » signifie :

- (a) le fait de tenir des propos ou d'adopter un comportement vexatoire à l'égard d'un travailleur sur le lieu de travail, dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns, ou
- (b) Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail :
- (i) Adopter un comportement ou tenir des propos vexatoires à l'encontre d'un salarié sur le lieu de travail en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, lorsque ce comportement ou ces propos sont, ou devraient raisonnablement être, reconnus comme indésirables, ou
- (ii) Faire une sollicitation ou une avance à caractère sexuel lorsque la personne qui fait cette sollicitation ou cette avance est en mesure d'accorder, d'octroyer ou de refuser un avantage ou une promotion au travailleur et que cette personne sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance est importune ; » Réf. : *Loi sur la santé et la sécurité au travail, art. 1 (I)*.

19.04-2 — CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

À compter du 1er janvier 2014, et à cette date pour chaque année civile suivante, l'Hôpital versera 120 \$ (**160 \$** à compter du 29 septembre 2026) par année civile à chaque employé à temps plein et à chaque employé à temps partiel régulier à qui l'Hôpital impose le port de chaussures de sécurité dans l'exercice de ses fonctions. Les employés tenus de porter des chaussures de sécurité feront l'objet de négociations locales et seront énumérés dans l'annexe des dispositions locales.

Remarque : Le libellé central existant désignant les classifications d'employés pour lesquelles le port de chaussures de sécurité appropriées est jugé nécessaire sera transféré à l'annexe locale.

19.023 — MALADIES INFECTIEUSES

~~a) The employer shall take every precaution reasonable in the circumstances for the protection of a worker. [Occupational Health and Safety Act, s. 25 (2) (h)].~~

~~b) When faced with occupational health and safety decisions, the Hospital will not await full scientific or absolute certainty before taking reasonable action(s) including but not limited to, providing readily accessible personal protective equipment that reduces risk and protects employees.~~

- ~~e) Hospitals will ensure adequate stocks of the N95 respirator or equivalent or better (or such other personal protective equipment as the parties may in writing agree) to be made available to bargaining unit members at short notice in the event that there are reasonable indications of the emergence of a pandemic, epidemic or outbreak of an infectious disease in the community served by the Hospital.~~
- ~~d) A worker who is required by their 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].~~
- ~~e) The Hospital agrees to cooperate in providing necessary information and management support to enable the Joint Health and Safety Committee to fulfil its functions. In addition, the Hospital will provide the Committee with access to the Hospital's pandemic plan and related risk assessment, all accident reports, health and safety records, notifications of exposure to an infectious or contagious disease, and any other pertinent information in its possession. The Hospital will also provide the Committee with reports on fit testing compliance annually and personal protective equipment inventory on a quarterly basis. The Committee shall respect the confidentiality of the information.~~
- ~~f) Pregnant employees may request to be temporarily transferred from their current duties if, in the professional opinion of the employee's physician a risk to the pregnancy and/or unborn child is identified. If a temporary transfer is not feasible, the employee will be granted an unpaid leave of absence before the commencement of the pregnancy leave.~~
- ga) Dans un délai raisonnable après la déclaration d'une épidémie ou d'une pandémie par les autorités de santé publique, l'employeur se réunira avec le comité mixte de santé et de sécurité afin de se concerter sur la manière de mettre en œuvre les mesures de protection destinées au personnel de santé.
- hb) À compter du 18 avril 2024, les employés absents du travail pour cause de maladie percevront une indemnité de maladie conformément à l'article 13 (ou, dans le cas des employés à temps partiel, un pourcentage correspondant). Les employés absents du travail en raison d'une maladie transmissible et tenus de se mettre en quarantaine ou en isolement en raison :
- i) la politique de l'employeur, et/ou
 - ii) de l'application de la loi et/ou
 - iii) des directives des autorités de santé publique, ont droit au maintien de leur salaire et à l'accumulation d'ancienneté pendant toute la durée de la quarantaine.

Pour plus de clarté, un salarié à temps partiel soumis à une quarantaine percevrait le maintien de son salaire, y compris le pourcentage de remplacement, pour tous les quarts de travail régulièrement prévus auxquels il est absent en raison de l'obligation de quarantaine.

19.034 — VIOLENCE

L'hôpital et le syndicat conviennent qu'ils partagent l'objectif d'un lieu de travail exempt de violence.

On entend par « violence au travail » :

- (a) Le recours à la force physique par une personne à l'encontre d'un travailleur, sur le lieu de travail, qui cause ou est susceptible de causer des blessures physiques au travailleur,
- (b) Une tentative d'exercer une force physique contre un travailleur, sur le lieu de travail, susceptible de causer des blessures physiques à ce travailleur, et
- (c) Une déclaration ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'exercer une force physique à son encontre, sur le lieu de travail, susceptible de lui causer des blessures physiques.

Les parties locales détermineront les solutions appropriées pour promouvoir la santé et la sécurité sur les lieux de travail, lesquelles comprendront l'adoption des dispositions obligatoires suivantes :

1. L'hôpital veillera à ce que les employés soient dûment informés à l'avance s'ils sont amenés à interagir avec des patients dont l'hôpital sait qu'ils ont déjà manifesté un comportement violent ou qui pourraient raisonnablement être considérés comme présentant un risque de comportement violent.
2. L'hôpital examinera avec soin s'il est approprié, compte tenu de toutes les circonstances pertinentes, qu'un employé interagisse seul avec un patient connu pour être violent.
3. L'hôpital doit informer le syndicat sans délai de tout incident au cours duquel un salarié aurait été victime de violences sur son lieu de travail. Le moment et les modalités de cette notification peuvent faire l'objet d'une négociation locale entre les parties.

En outre, les parties locales envisageront d'inclure les mesures correctives supplémentaires suivantes :

- (i) Signalisation électronique et visuelle ;
- (ii) du personnel de sécurité dûment formé, capable de désamorcer les situations, d'immobiliser et de retenir les personnes ;
- (iii) Des alarmes personnelles adaptées ;
- (iv) Des évaluations des risques à l'échelle de l'organisation portant sur l'environnement, les risques liés à la population de patients, la gravité des cas, la communication et le flux de travail, ainsi que des évaluations individuelles des clients ; et
- (v) Une formation à la désescalade, aux techniques de « libération rapide » et à l'immobilisation / la détention / la contention en toute sécurité.

19.045 — VACCINATION CONTRE LA GRIPPE

Les parties conviennent que la vaccination contre la grippe peut être bénéfique pour les patients et les employés. Sur recommandation du médecin hygiéniste concernant un établissement ou une ou plusieurs zones spécifiques de celui-ci, ou conformément à la législation provinciale applicable, les règles suivantes s'appliqueront :

- (a) Les hôpitaux reconnaissent que les employés ont le droit de refuser toute vaccination recommandée ou obligatoire.
- (b) Si un employé refuse de se faire vacciner conformément à la recommandation ou à l'obligation prévue par la présente disposition, il sera réaffecté pendant la durée de l'épidémie, à moins qu'une telle réaffectation ne soit pas possible, auquel cas il sera mis en congé sans solde. Si un employé est mis en congé sans solde, il peut utiliser ses heures de repos accumulées ou ses crédits de congés payés afin de conserver l'intégralité de son salaire. Il

Il est en outre convenu qu'une telle réaffectation n'aura pas d'incidence négative sur les horaires prévus des autres employés.

- (c) Si un employé refuse de se faire vacciner avec le vaccin recommandé ou obligatoire en raison d'une contre-indication médicale, et qu'un certificat médical est fourni à cet effet, il sera réaffecté pendant la période de l'épidémie, à moins qu'une telle réaffectation ne soit pas possible, auquel cas l'employé sera mis en congé payé. Il est en outre convenu qu'une telle réaffectation n'aura pas d'incidence négative sur les horaires prévus des autres employés.
- (d) Si un employé tombe malade à la suite de la vaccination et dépose une demande auprès de la CSPAAAT, l'hôpital ne s'opposera pas à cette demande.
- (e) Si le coût total de ce médicament n'est pas pris en charge par une autre source, l'hôpital prendra en charge la totalité ou la différence du coût du vaccin et s'efforcera de proposer les vaccinations pendant les heures de travail des employés. De plus, les employés recevront des informations sur le vaccin, notamment sur les risques et les effets secondaires.
- (f) Le présent article doit être interprété conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

Modifier l'article 20.t)5 comme suit :

20.05 — PROGRESSION SUR L'ÉCHELLE SALARIALE

(La clause suivante s'applique uniquement aux employés à temps partiel)

Les salariés à temps partiel, y compris les salariés occasionnels, accumulent de l'ancienneté aux fins de progression sur l'échelle salariale, à raison d'une année pour chaque tranche de 1 725 heures travaillées.

~~Notwithstanding the above, employees hired prior to October 10, 1986 will be credited with the service they held for the purpose of progression on the wage grid under the Agreement expiring September 28, 1985 and will thereafter accumulate service in accordance with this Article.~~

Introduction d'un nouvel article concernant le congé pour violence domestique ou sexuelle

Les parties reconnaissent que la violence domestique, qui peut inclure la violence entre partenaires intimes, la maltraitance des enfants ou la violence sexuelle, est un problème grave pouvant se manifester de diverses manières, notamment, mais sans s'y limiter, par des appels téléphoniques perturbateurs, des courriels harcelants, des menaces, des visites inappropriées, des confrontations violentes, des infractions violentes entre partenaires actuels et/ou anciens, qu'ils cohabitent ou non.

Les hôpitaux qui ont connaissance, ou qui devraient raisonnablement avoir connaissance, de violences domestiques susceptibles d'exposer un employé à des blessures physiques sur le lieu de travail doivent prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger l'infirmière (article 32.0.4 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail).

Lorsqu'un employé signale qu'il est victime ou craint d'être victime de violence conjugale ou de maltraitance envers les enfants, ou lorsque l'hôpital en a connaissance ou devrait raisonnablement en avoir connaissance, il se verra proposer des mesures de soutien et des services pouvant inclure, sans s'y limiter, des aménagements de l'horaire ou des tâches, l'élaboration d'un plan de sécurité, des formations, des orientations vers des services spécialisés et des mesures de protection, une évaluation des risques,

et/ou des prestations de soins de santé, un soutien pour signaler les faits aux forces de l'ordre et/ou aux ordres professionnels, ainsi que des congés (y compris des congés avec protection de l'emploi conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*) ; et d'autres formes de soutien, selon les besoins.

Lettres d'entente :

Lettre d'entente concernant l'introduction du programme HOODIP dans les hôpitaux dotés de régimes de congés de maladie cumulables - RENOUELER

Lettre d'entente concernant le programme HOODIP - **SUPPRIMER**

Protocole d'accord concernant les avantages sociaux liés au travail à temps partiel volontaire - RENEW Protocole d'accord concernant les tarifs des infirmières auxiliaires - RENEW

Protocole d'accord concernant le comité mixte des avantages sociaux -

RENEW Lettre d'entente concernant les griefs liés à l'article 3.02 - RENEW

Lettre d'entente concernant le formulaire de plainte relative à la charge de travail - RENEW

Lettre d'entente concernant l'engagement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion -

RENEW Lettre d'entente concernant la composition optimale du personnel - **RENEW**

Lettre d'entente concernant le programme de garantie pour les diplômés en soins infirmiers

- RENEW Lettre d'entente concernant les rapports sur le personnel intérimaire — RENEW

Annexe A relative au formulaire de plainte concernant la charge de travail

des infirmières auxiliaires autorisées — RENEW Annexe B relative au

formulaire de plainte concernant la charge de travail des infirmières non

autorisées — **RENEW**

