

Entente intervenue

Entre le

Centre de santé et de services sociaux
Jardins-Roussillon

et le

Syndicat des professionnel(le)s en soins de santé du
Jardins-Roussillon (FIQ)

relative aux dispositions locales
de la convention collective

Février 2008

ARTICLES		PAGE
1-	Définition des termes et modalités diverses	4
2-	Objet	7
3-	Tâche et organisation du travail	8
4-	Responsabilité professionnelle	9
5-	Vestiaire – uniforme - perte et destruction de biens personnels	10
6-	Droits syndicaux	11
7-	Paie des salaires	12
8-	Affichage d'avis	14
9-	Allocations de déplacement	15
10-	Règlement de griefs et comités des plaintes	17
11-	Arbitrage	18
12-	Planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines	19
13-	Promotion - transfert - rétrogradation	22
14-	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	29
15-	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail	32
16-	Heures et semaine de travail	39
17-	Congés sans solde	42
18-	Déplacement	51
19-	Temps supplémentaire - disponibilité ou garde	53
20-	Congés fériés	55
21-	Congé annuel	57
22-	Avantages ou privilèges acquis	60
23-	Dispositions particulières s'appliquant aux salariées oeuvrant en établissement psychiatrique, en unité spécifique, dans une aile ou unité psychiatrique ou dans un établissement nordique	61
24-	Durée des dispositions locales de la convention collective	62
Annexe 1 - Horaire comprimé		63
Annexe 2 - Affectation spéciale à durée limitée		76
Annexe 3 - Relative à la personne retraitée et réembauchée		77
Lettre d'entente no 1 - mise en application de la lettre d'entente no1 intégrée aux dispositions nationales de la convention collective.		78

Lettre d'entente no 2 - Plainte avant grief	79
Lettre d'entente no 3 - poste d'infirmière comportant un horaire de travail sur quatre jours au clsc châteauguay	80
Lettre d'entente no 4 - garde effectuée par l'infirmière clinicienne pour le système hélios	81
Lettre d'entente no 5 - relative aux modalités d'octroi du congé sans solde à temps partiel pour études en soins infirmiers	83

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01 Centre d'activités

Ensemble des activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Le centre d'activités peut être une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un département de laboratoire ou de radiologie, etc.

Au plus tard le 1er avril 2008, l'Employeur remet au Syndicat la liste des centres d'activités en vigueur.

Programme

Ensemble organisé, cohérent et intégré d'activités et de centre d'activités qui regroupent l'ensemble des ressources humaines, matérielles et financières dans le but d'atteindre des objectifs qui sont en lien avec un problème de santé ou social pour une population déterminée.

1.02 Poste simple

Ensemble de fonctions exercées par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes.

1.03 Poste composé

Ensemble de fonctions exercées par une salariée à l'intérieur de plus d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.

1.04 Port d'attache

Le port d'attache est le lieu où la salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé selon le critère suivant: l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités.

Exceptionnellement les parties peuvent convenir de la création de postes comportant plus d'un port d'attache. Au quel cas, les parties en préciseront les modalités d'application.

Le lieu de travail habituel de la salariée titulaire d'un poste à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective est réputée être son port d'attache.

1.05

Durée et modalités de la période de probation

- a) Toute nouvelle salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauche.
- b) Pour toute nouvelle salariée, la période de probation est de quarante-cinq (45) jours travaillés.
- c) Cependant, toute nouvelle salariée qui a exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à l'annexe 4 aux dispositions nationales de la convention collective depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de soixante-cinq (65) jours travaillés.
- d) Toute nouvelle salariée qui n'a pas exercé sa profession dans l'un des titres prévus à l'annexe 4 aux dispositions nationales de la convention collective pendant un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de cent-vingt (120) jours travaillés.
- e) Nonobstant l'alinéa b), toute nouvelle salariée embauchée dans l'un des titres d'emploi suivants (assistante-infirmière-chef, assistante-chef inhalothérapeute, coordonnatrice technique en inhalothérapie, chargée de l'enseignement clinique en inhalothérapie) et qui n'a pas occupé antérieurement cette fonction pendant au moins un an avant son embauche est soumise à une période de probation de soixante-cinq (65) jours travaillés.
- f) Toute salariée doit avoir effectué quinze (15) jours du délai prévu aux paragraphes 1.05 b), c), d) et e) dans un même centre d'activités, sans quoi elle verra sa période de probation augmentée jusqu'à ce qu'elle ait travaillé quinze (15) jours dans un même centre d'activités.
- g) Si l'Employeur reprend à son service une salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause de manque de travail ou d'un arrêt de travail pour maladie, cette salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ ou le début de l'absence.
- h) Conformément aux dispositions prévues à l'article 12 des dispositions locales de la convention collective sur le développement des ressources humaines, lorsqu'un nouvel employé est soumis à un programme d'accueil et d'orientation, la durée de l'orientation de la nouvelle personne salariée lui est confirmée lors de l'embauche et cette période est exclue de la période de probation.
- i) Nonobstant les dispositions des paragraphes 1.05 b), c), d) et e), le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'une entente particulière entre l'Employeur et le Syndicat.

1.06 Points de service

Les points de service du Centre de santé et de services sociaux Jardins-Roussillon sont les suivants :

Candiac

- CLSC Kateri
- Santé au travail

Châteauguay

- Centre d'hébergement Châteauguay
- Hôpital Anna-Laberge
- Clinique externe de Châteauguay
- CLSC Châteauguay
- Point de service de l'Île Saint-Bernard
- Place Valencia

Laprairie

- Centre d'hébergement Laprairie

Napierville

- Point de service de Napierville

Saint-Constant

- Clinique externe de Saint-Constant

Saint-Rémi

- Centre d'hébergement de Saint-Rémi
- CLSC Jardin-du-Québec

Ste-Martine

- Point de service de Sainte-Martine

Valleyfield

- Santé au travail

S'il y a ajout, modification ou abandon d'un ou des points de service, l'Employeur met la liste à jour et en transmet copie au Syndicat.

1.07 Regroupement de titres d'emploi

Un regroupement de titres d'emploi est composé de l'ensemble des titres d'emploi d'une même profession.

Aux fins de l'application de la présente convention collective, les regroupements sont les suivants :

- les titres d'emploi d'infirmières;
- les titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- les titres d'emploi d'inhalothérapeutes.

ARTICLE 2 OBJET

Les parties doivent se référer aux paragraphes 1.24, 1.25 et 1.26 des dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 3 TACHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Les dossiers relatifs à l'organisation du travail pourront être abordés, soit via le comité local des relations de travail prévu à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective ou via le comité des soins prévu au paragraphe 13.01 des dispositions nationales de la convention collective, lorsque les parties en conviennent.

ARTICLE 4 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

4.01 Signature d'un document technique

Tout document technique préparé par une salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteur, son titre et le centre d'activités auquel elle appartient seront indiqués sur ce tel document.

4.02 Modification d'un document

Nonobstant le paragraphe 4.01, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 5 VESTIAIRE – UNIFORME – PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

5.01 Vestiaire

L'Employeur fournit aux salariées des casiers fermant à clef pour le dépôt de leurs vêtements ou un espace bureau.

5.02 Uniforme

Lorsque l'Employeur requiert un type d'uniforme, il le fournit à ses salariées.

Les uniformes seront remis à l'Employeur lors du départ de l'employée du CSSS Jardins-Roussillon.

5.03 Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.

5.04 Salle d'habillage

L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées ou un endroit qu'il détermine.

5.05 Perte et destruction de biens personnels

Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation à la condition que la réclamation soit non excessive.

La salariée doit présenter sa réclamation à l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'événement, à moins qu'elle n'ait été dans l'impossibilité de le faire pendant cette période.

ARTICLE 6 DROITS SYNDICAUX

6.01 Locaux syndicaux

Les dispositions négociées localement se retrouvent au point # 4 dans le document des arrangements locaux adoptés en vertu des dispositions nationales de la convention collective.

6.02 Libérations aux fins d'arrangements locaux et de négociation locale

Les dispositions négociées localement se retrouvent au point # 3 dans le document des arrangements locaux adoptés en vertu des dispositions nationales de la convention collective

6.03 Comités conjoints ou paritaires locaux

Comité local de relations de travail

Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité local de relations de travail est créé dans l'établissement. Les mandats de ce comité sont les suivants :

- prévenir tous les conflits ou litiges pouvant affecter les rapports entre les parties;
- viser à solutionner les différends et les griefs par le biais d'échange dans le cadre des rencontres de comité de relations de travail ou autrement;
- déterminer des mécanismes à mettre en place lorsque les processus de réorganisation du travail doivent être réalisés. Dans l'éventualité où le comité des relations de travail prend charge de pareil mandat, chacune des parties pourra adjoindre une troisième personne au comité pour la durée de ces travaux.

6.04 Ce comité est composé de deux (2) salariées de l'établissement, représentantes du Syndicat et de deux (2) cadres de l'établissement, représentant l'Employeur. Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant extérieur.

6.05 Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées par les parties.

6.06 Comité conjoint local de santé et sécurité

Les dispositions négociées localement se retrouvent au point # 10 dans le document des arrangements locaux adoptés en vertu des dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 7 PAIEMENT DES SALAIRES

7.01 Relevé de paie

La salariée est payée par dépôt bancaire. L'Employeur inscrit sur le bulletin de paie les informations suivantes :

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénom de la salariée;
- le(s) titre(s) d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés;
- le taux du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- l'ancienneté accumulée;
- le nombre de congés maladie accumulés;
- le nombre de (des) congé(s) férié(s) accumulé(s).

L'Employeur doit présenter, sur des bulletins de paie distincts, les montants versés à titre de rétroactivité, de paie de vacances, de congés-maladie non utilisés au moment de leur « monnayabilité ».

7.02 Périodes de paie

La paie est distribuée aux deux (2) semaines par dépôt bancaire.

Si une date de remise de paie coïncide avec une date de congé férié, tel qu'entendu entre les parties, la paie est remise la veille du congé férié à moins d'impossibilité.

7.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de 50.00\$ ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des relevés de paie, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme, sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de cinquante dollars (50,00 \$) par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de vingt (20,00 \$) pour une salariée à temps partiel.

L'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la salariée.

Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

7.04 Montants dus au départ

L'Employeur remet à la salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'Employeur remet ou expédie à la salariée, à la période de paie suivant son départ, le bulletin de paie de la salariée y incluant les bénéfices marginaux.

7.05 Paiement des congés annuels pour les personnes salariées à temps partiel

Le service de paie procédera au paiement des vacances en divisant le montant total accumulé de l'année précédente par le nombre de semaines prévues à l'article 21 des dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau fermé et sous clef ou met à sa disposition un tableau pour afficher, selon la pratique déjà établie à la signature des dispositions locales de la convention collective, dans les points de service.

8.02 Dans ces tableaux, le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres.

Cependant, chaque document doit préalablement être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat.

Aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à la personne en charge du personnel ou à son représentant.

À la demande d'une représentante du Syndicat, copie des documents affichés dans l'établissement lui sont transmis si ces documents proviennent de la Direction générale, de la Direction des soins infirmiers et de la qualité, de la Direction des ressources professionnelles et de l'interdisciplinarité ainsi que de la Direction des ressources humaines. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la présente convention.

Les documents visés au présent article ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 9 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

9.01 Modalités relatives au port d'attache

- a) L'Employeur détermine le port d'attache en fonction de la définition prévue au paragraphe 1.04 des dispositions locales de la convention collective. Sous réserve de ce même paragraphe, une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache, sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.
- b) Malgré ce qui précède, lorsque la salariée doit se rendre de sa résidence ou à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache, et ce, autant à l'aller qu'au retour.
- c) L'Employeur détermine si la salariée doit ou non passer par son port d'attache.

9.02 Salariée accompagnant un usager

La salariée chargée d'accompagner un usager hors du ou de l'un des point(s) de service qu'elle dessert, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

- 1- Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne l'usager. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention collective, y compris le taux de temps supplémentaire, si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail.
- 2- Une fois qu'elle a laissé l'usager, elle doit revenir à son point de service ou au point de service désigné, si elle en dessert plus d'un, le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.07 des dispositions nationales de la convention collective.

Pour la durée du voyage de retour, la salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues au sous-paragraphe 1.

- 3- L'Employeur rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.
- 4- Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

9.03 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés.

9.04 Repas

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas prévues au paragraphe 26.05 des dispositions nationales de la convention collective, qui ne sont payées qu'en autant que la salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement lorsque son port d'attache n'y est pas situé, dans un délai raisonnable.

9.05 Le remboursement des déboursés effectué en vertu du présent article et de l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective est effectué sur présentation de pièces justificatives.

9.06 Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement

La salariée qui participe à des activités à l'extérieur des installations maintenues par l'Employeur est rémunérée pour sa journée régulière de travail conformément à son titre d'emploi.

De même, si le lieu ou la nature de l'activité implique que la salariée doive dormir à l'extérieur de son domicile, elle reçoit alors, pour chaque nuit, une compensation.

Les parties peuvent également convenir, selon le cas, de modalités différentes de celles prévues au présent article.

ARTICLE 10 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET COMITES DES PLAINTES

Les parties ont convenu d'expérimenter un processus de plaintes avant grief défini à la lettre d'entente no 2 annexée aux dispositions locales de la convention collective.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

Les dispositions négociées localement se retrouvent au point no 7 dans le document des arrangements locaux adoptés en vertu des dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 12 PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

12.01 Énoncé de principe et définitions

Aux fins de la présente convention, l'expression « Développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel la salariée acquiert, développe et maintient des connaissances, des habiletés et des compétences dans l'exercice de ses fonctions.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations du secteur de la Santé et des Services Sociaux. Le développement des ressources humaines vise également à favoriser le cheminement de carrière dans le réseau de la Santé et des Services Sociaux pour la salariée.

12.02 Plan de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines

Le Plan de développement des ressources humaines comprend notamment des programmes d'accueil et d'orientation, d'intégration et d'adaptation, de formation en cours d'emploi, de maintien des compétences, de perfectionnement, d'évaluation et de planification des besoins de formation.

Il comprend notamment les programmes suivants :

A. Accueil et orientation des salariées nouvellement embauchées

L'employeur établit, à l'intention des salariées nouvellement embauchées, un programme d'accueil et d'orientation qui commence dès le premier jour d'emploi. Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au Syndicat. Celui-ci a quinze (15) jours pour faire parvenir ses représentations. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'employeur.

Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation définie au paragraphe 1.05 des dispositions locales de la convention collective est prolongée d'autant.

B. Orientation de la salariée à un nouveau poste ou suite à l'obtention d'un remplacement

L'employeur peut offrir un programme d'orientation à une salariée suite à l'octroi d'un nouveau poste ou d'un remplacement afin de familiariser cette salariée avec ses nouvelles fonctions. Dans le cas d'un nouveau poste, la durée de la période d'initiation et d'essai de la salariée est prolongée d'autant. La teneur de ce programme est de la seule responsabilité de l'employeur.

C. Orientation des salariées aux fins de remplacement

Aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur peut offrir un programme d'orientation à des salariées. Lorsqu'il décide de l'offrir aux salariées de l'équipe volante ou aux salariées ayant offert leur disponibilité, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche en fonction des besoins de l'organisation et des demandes exprimées conformément à la procédure en vigueur.

À cette fin, l'Employeur met en place un registre permettant aux salariées admissibles à ce programme de s'y inscrire. Une copie de l'inscription de la salariée est remise au syndicat.

D. Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau

Pour les salariées dont l'établissement est touché, dans le cadre de la transformation du réseau, par un changement d'œuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation après avoir consulté le Syndicat. Ces activités sont organisées à même les ressources allouées à la formation en cours d'emploi.

E. Programme de formation en cours d'emploi

Le programme de formation en cours d'emploi permet aux salariées de maintenir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, notamment lors de l'introduction de nouvelles approches en soins, de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques et d'acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé.

12.03 Comité conjoint de développement des ressources humaines

Le comité conjoint de développement des ressources humaines est maintenu dans l'établissement.

12.04 Ce comité se compose de deux (2) personnes désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur.

12.05 Les fonctions du comité sont :

- . de participer à l'identification et à la priorisation des différents besoins de formation en cours d'emploi;
- . de participer à l'élaboration des activités de formation en cours d'emploi ainsi qu'à la détermination des montants qui y sont alloués;
- . de participer à la détermination des critères de sélection pour le choix des candidates;
- . de prendre connaissance du rapport des activités de développement des ressources humaines;

- . de fixer les modalités de remboursement des frais. Le budget prévu à l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour;
- . de recevoir le bilan des activités annuelles et l'état des dépenses allouées au développement des ressources humaines.

12.06 Remboursement de frais

Lors d'une activité de développement des ressources humaines, la salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

12.07 Mécanisme de recours

En cas de litige, les parties conviennent d'en discuter au comité des relations de travail. Si le litige demeure, les parties peuvent convenir d'utiliser la procédure de médiation disponible auprès du ministère du travail ou l'une ou l'autre des parties peut avoir recours aux stipulations de règlement de griefs tel que prévu aux articles 10 et 11 des dispositions nationales de la convention collective. Il est entendu que ce litige constitue une mésentente entre les parties.

ARTICLE 13 PROMOTION – TRANSFERT – RÉTROGRADATION

A) À l'intérieur de l'unité d'accréditation

13.01

Au début de la 3^e, 7^e et 11^e période financière, l'Employeur informe le Syndicat des postes vacants après l'affichage, nouvellement créés ou vacants abolis conformément aux dispositions nationales de la convention collective.

Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche les postes vacants ou nouvellement créés, couverts par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévu aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément au paragraphe 14.10 des dispositions nationales de la convention collective. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9^e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis au délai d'affichage prévu à l'alinéa précédent.

L'affichage se fait dans chacun des points de service.

Les postes sont affichés durant une période d'au moins dix (10) jours. La période d'affichage doit comporter deux (2) fins de semaine complètes. Lorsqu'un ou plusieurs jours de congés fériés sont accolés à une fin de semaine, le délai ci-haut mentionné en est prolongé d'autant.

En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat.

À moins d'impossibilité de le faire résultant des obligations découlant des dispositions de la présente convention collective ou s'il évalue que les besoins du centre d'activités justifient un nombre de jours de travail inférieur à cinq (5) jours par semaine, l'Employeur affiche le poste à temps complet.

S'il n'y a aucune candidature à l'intérieur de l'établissement, l'Employeur n'est pas lié par la disposition prévue à l'alinéa précédent.

Malgré ce qui précède et compte tenu de l'obligation de l'Employeur de titulariser toutes les salariées à son emploi sous réserve des dispositions nationales de la convention collective, les parties peuvent convenir, par arrangement local, de créer des postes comportant une prestation de travail de quatre (4) jours ou plus par période de deux (2) semaines.

13.02

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

- 1 - le titre et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
- 2 - l'échelle de salaire (minimum - maximum);
- 3 - le ou les centres d'activités;

- 4 - la période d'affichage;
- 5 - le quart de travail, y incluant les quarts jour-soir ou jour-nuit en soins infirmiers pour les centres d'activités de l'hôpital Anna-Laberge;
- 6 - le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 7 - pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
- 8 - dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés au sous-paragraphe 3 du présent paragraphe;

Ces indications peuvent apparaître sur les affichages à titre indicatif :

- 9 - le port d'attache;
- 10 -l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu;
- 11 -horaires atypiques;

Toutes autres indications susceptibles de mieux informer la postulante pourront être ajoutées par l'Employeur, et ce, après en avoir informé le Syndicat.

Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu de son titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

13.03 Toute salariée a le droit, durant la période prévue au paragraphe 13.01 des dispositions locales de la convention collective, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.

Cette salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidates à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.

Une salariée ne peut obtenir, dans une période de douze (12) mois, plus de trois (3) mutations.

13.04 Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante du Syndicat.

13.05 A) Pour les postes dans l'un des titres d'emploi suivants : infirmière, inhalothérapeute, infirmière auxiliaire, infirmière auxiliaire chef d'équipe et infirmière chef d'équipe, celui-ci est accordé et comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

- B) Pour les postes dans l'un des titres d'emploi suivants : infirmière clinicienne, assistante-infirmière-chef, assistante-chef inhalothérapeute, infirmière première assistante en chirurgie, coordonnatrice technique en inhalothérapie et chargée de l'enseignement clinique en inhalothérapie, le poste est accordé et est comblé par la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles en mesure de répondre au niveau de compétence établi.

Le niveau de compétence établi est défini en fonction des quatre dimensions suivantes :

1. Expérience générale
2. Expérience spécifique
3. Formation spécifique
4. Habiletés spécifiques

- C) Pour les postes dans l'un des titres d'emploi suivants : infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, conseillère en soins infirmiers, infirmière praticienne spécialisée et infirmière clinicienne rattachée à la direction des soins infirmiers et de la qualité ou exerçant des fonctions spécifiques devant s'actualiser dans plus d'un centre d'activités (exemple : prévention des infections, Inf. de liaison, inf. en suivi systématique, etc.), le poste est accordé et comblé par la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répondent aux exigences pertinentes.

Le niveau de compétence établi est défini en fonction des quatre dimensions suivantes :

1. Expérience générale
2. Expérience spécifique
3. Formation spécifique
4. Habiletés spécifiques

Si deux ou plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté.

13.06 La salariée doit fournir tous les documents requis afin de démontrer qu'elle possède les exigences normales de la tâche, au moment où elle applique sur le poste.

La salariée doit donner sa réponse dans un délai raisonnable à compter du moment où le poste lui est offert, sans quoi, l'Employeur passe à la salariée suivante.

13.07 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article. Les autres vacances qui précèdent des promotions, des transferts ou des rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les salariées qui sont considérées avoir

posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 15.05 des dispositions nationales de la convention collective et 13.08, 13.09 et 13.10 des dispositions locales de la convention collective.

13.08 Registre de poste

Un registre de postes est établi dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée absente pour toute la période d'affichage et qui souhaite obtenir un changement de poste, de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

13.09 L'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé. Cette inscription se fait sur le formulaire de l'Employeur prévu à cet effet.

- 13.10**
- a) L'inscription est valide pour toute la durée de l'absence. Pour que la candidature soit considérée, il faut que la salariée soit absente pendant toute la période d'affichage.
 - b) Une copie de l'avis écrit de la personne salariée est transmise par l'Employeur au Syndicat et constitue copie de l'acte de candidature.
 - c) À la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent pour discuter de toute situation visant une salariée incapable de s'inscrire au registre compte tenu d'événement hors de son contrôle. Cette demande de rencontre doit avoir lieu dans les dix (10) jours suivant la fin de l'affichage.

13.11 L'application du paragraphe 13.05 des dispositions locales de la convention collective ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.09 – Établissement – des dispositions nationales de la convention collective.

13.12 L'Employeur affiche toute nomination dans les vingt (20) jours suivant la fin de la période d'affichage, et ce, pour une durée de dix (10) jours.

L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante du Syndicat.

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait dans un délai raisonnable.

13.13 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours travaillés.

Nonobstant ce qui précède, pour la salariée ayant obtenu un poste en vertu de l'alinéa « C » du paragraphe 13.05 des dispositions locales de la convention collective, la période d'initiation et d'essai est d'une durée maximum de soixante-cinq (65) jours travaillés.

Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de cette période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là satisfaire aux exigences normales de la tâche.

En cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

Cependant, si l'ancien poste que réintègre la salariée est détenu par une autre salariée dont la période d'initiation et d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué, et ce, jusqu'à ce que chacune des salariées ainsi affectée recouvre son ancien poste ou réintègre l'équipe de remplacement.

S'il y a réintégration à l'ancien poste ou à l'équipe de remplacement, l'Employeur offre le poste à une autre candidate selon les modalités prévues au présent article.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 12 des dispositions locales de la convention collective sur le développement des ressources humaines, lorsqu'une salariée est soumise à un programme d'orientation, la durée de cette orientation lui est confirmée lors de son transfert et cette période est exclue de la période d'initiation et d'essai.

L'Employeur peut, avec l'accord de la salariée, confirmer celle-ci sur son poste avant la fin de la période d'initiation et d'essai.

13.14 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un centre d'activités, avant de l'afficher, l'Employeur peut l'offrir en totalité ou en partie, par ordre d'ancienneté, aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail et ce, pourvu que celles-ci puissent satisfaire aux exigences prévues au paragraphe 13.05 du présent article.

En aucune circonstance l'application de la procédure qui précède ne doit entraîner un résidu de poste à afficher qui sera inférieur à un poste de quatre (4) quarts de travail par période de deux (2) semaines.

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent dans la mesure où elles n'ont pas pour effet d'accroître le nombre de fins de semaine au sens du paragraphe 16.07 des dispositions locales ou d'empêcher les salariées à temps complet et à temps partiel de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) au sens de ce paragraphe et dans la mesure également où il n'en résulte pas une augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application des dispositions du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

A la suite à l'application de la procédure qui précède, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à chaque salariée visée et au Syndicat le statut et le nombre minimum de quarts de travail de son poste par période de deux (2) semaines.

13.15 Changement de statut

La salariée peut démissionner du poste qu'elle détient. Elle se voit alors octroyer un poste à temps partiel laissé vacant à la suite d'un affichage comportant quatre (4) journées de travail par période de quatorze (14) jours.

Cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 13 de la présente convention collective pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivant sa démission. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

13.16 Calendrier d'affichage

- a. L'Employeur met en place un calendrier d'affichage comportant au moins quatre (4) périodes d'affichage par année. Dans la mesure du possible, l'Employeur tente d'éviter qu'une période d'affichage se déroule durant une période où des congés fériés sont prévus au calendrier.
- b. Le calendrier d'affichage est établi annuellement du 1er avril au 31 mars. L'employeur informe le syndicat du calendrier d'affichage dix (10) jours avant d'en informer l'ensemble des salariées par le biais d'un avis affiché aux endroits déjà prévus pour les affichages de postes.
- c. L'Employeur se réserve la possibilité de modifier le calendrier d'affichage en cours d'année et aussi de procéder exceptionnellement à des affichages à d'autres périodes que celles prévues au calendrier d'affichage. En pareil cas, il en informe préalablement le syndicat et par la suite les salariées par le biais d'un avis affiché aux endroits prévus lors d'affichage de postes.

À l'extérieur de l'unité d'accréditation

13.17 Dans le but de favoriser la promotion de salariées de l'Établissement et de leur permettre de poser leur candidature, l'employeur convient de prendre les moyens les plus appropriés pour les informer de toute vacance ou création de poste hiérarchiquement supérieur aux postes faisant partie de l'unité d'accréditation. De plus, ces postes sont affichés pour une période d'au moins dix (10) jours dans l'Établissement.

13.18 Si le poste est attribué à une salariée en provenance de l'unité d'accréditation, elle a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours travaillés. Au cours de cette période, la salariée peut réintégrer son ancien poste à la demande de son employeur ou de son propre gré, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

13.19 Cependant, si l'ancien poste que réintègre la salariée est détenu par une autre salariée dont la période d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué, et ce, jusqu'à ce que chacune des salariées ainsi affectées recouvre son ancien poste.

Temporairement à l'extérieur de l'unité d'accréditation

13.20

La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédant pas douze (12) mois et uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée pour toute la durée de l'absence.

ARTICLE 14 Procédure de supplantation et/ou mise à pied

14.01 Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied et dans le cas de mesures spéciales, l'ancienneté de chaque salariée détermine celle que la procédure de supplantation et/ou mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après :

- 1- dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visé à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté en est affectée. Advenant une abolition de poste comportant un quart :

a) de jour

La salariée parmi les salariées titulaires de poste de jour ou de rotation jour/soir ou jour/nuite est visée;

b) de soir

La salariée parmi les salariées titulaires de poste de soir ou de rotation jour/soir est visée;

c) de nuit

La salariée parmi les salariées titulaires de poste de nuit ou de rotation jour/nuite est visée.

- 2- Cette salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté ou supplanter dans le même centre d'activités, la salariée du même titre d'emploi, du même statut, d'un autre quart de travail ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite. Advenant que la salariée est titulaire d'un poste :

a) de jour

Celle-ci peut supplanter, à son choix, une salariée titulaire d'un poste de jour, de rotation jour/soir ou jour/nuite;

b) de soir

Celle-ci peut supplanter, à son choix, une salariée titulaire d'un poste de soir ou de rotation jour/soir;

c) de nuit

Celle-ci peut supplanter, à son choix, une salariée titulaire d'un poste de nuit ou d'un poste de rotation jour/nuite;

d) de rotation jour/soir

Celle-ci peut supplanter, à son choix, une salariée titulaire d'un poste de rotation jour/soir ou d'un poste de soir;

e) de rotation jour/nuit

Celle-ci peut supplanter, à son choix, une salariée titulaire d'un poste de rotation jour/nuit ou d'un poste de nuit.

Toutefois, la salariée d'un titre d'emploi et d'un statut ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail donné peut également choisir d'utiliser la troisième étape dans le cas où une supplantation est possible plutôt que de supplanter dans son centre d'activités selon les règles prévues ci haut;

- 3- La salariée qui n'a pu utiliser la deuxième étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi du même regroupement à la condition qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté.

La salariée ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail qui a choisi à la deuxième étape d'utiliser la présente étape supplante selon les mêmes règles sauf qu'elle ne peut supplanter qu'une salariée du même quart de travail;

- 4- A défaut d'utiliser les mécanismes ci haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

Chaque salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe, pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Lorsqu'une salariée à temps partiel supplante une autre salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante une titulaire de poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.02

La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 14.01 des dispositions locales de la présente convention collective, si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à ce paragraphe. Dans ce cas, la salariée à temps partiel doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.01 des dispositions locales de la présente convention collective, si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à ce paragraphe. Dans ce cas, la salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

Nonobstant ce qui précède, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée

à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.01 des dispositions locales de la présente convention collective, sauf quant à l'identité de statut.

14.03 Une salariée à temps complet peut supplanter plus d'une salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01 des dispositions locales de la présente convention collective, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 16 des dispositions locales de la présente convention - Heures et semaine de travail.

14.04 La salariée visée par l'application des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03 des dispositions locales de la présente convention collective reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Une copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

14.05 Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

ARTICLE 15 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail

15.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque la titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) congé annuel;
- b) activités syndicales;
- c) congés sans solde prévus à la présente convention;
- d) maladie ou accident;
- e) congés parentaux;
- f) congés fériés;
- g) congé d'adoption;
- h) congés sociaux;
- i) congé pour études;
- j) période d'affichage prévue à l'article 13 des dispositions locales de la convention collective;
- k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu de l'article 15 - Sécurité d'emploi - des dispositions nationales de la convention collective;
- l) congé à traitement différé;
- m) assignation à un poste hors de l'unité d'accréditation;
- n) formation;
- o) mesures disciplinaires;
- p) retraite progressive;
- q) congé de rétention prévu à la Lettre d'entente no 6 des dispositions nationales de la convention collective;
- r) absence d'une salariée pour un projet pilote, prévue en annexe 2 des dispositions locales;
- s) les congés mobiles en psychiatrie.

Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, par l'équipe de remplacement, l'équipe volante et, par la suite, par les salariées inscrites à la liste de disponibilité.

Lorsque l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, il communique par écrit, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision.

Les salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariées à temps complet, soit des salariées à temps partiel tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 des dispositions nationales de la convention.

15.02 Équipe volante

L'Employeur peut constituer une équipe volante dans l'établissement.

L'équipe volante a pour but, prioritairement, de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire de vingt huit (28) jours et moins tel que défini au paragraphe 15.01 de la présente convention, lorsque la structure de postes existante est insuffisante pour combler les besoins de remplacement dans leur centre d'activités. Elle a aussi pour but de satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de tâches dans un centre d'activités ou d'exécuter des travaux à durée limitée.

L'Employeur s'efforce autant que possible d'affecter la même salariée pour la durée totale d'un remplacement.

Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste, et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 13 des dispositions locales de la convention collective.

Toutefois, lorsque aucune affectation n'est disponible pour une salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une affectation détenue par une salariée de la liste de disponibilité. La salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

15.03 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité est utilisée pour suppléer à la structure de postes existante lorsque celle-ci est insuffisante, à l'équipe de remplacement, puis à l'équipe volante. Elle est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de tâches dans un centre d'activités, pour exécuter des travaux à durée limitée, ou toute autre raison convenue entre les parties.

15.04 Salariées inscrites à la liste de disponibilité

- a) toute salariée à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
- b) toute candidate à l'exercice de la profession d'infirmière;
- c) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- d) toute externe en soins infirmiers qui choisit de s'y inscrire en fonction de son permis d'exercice restreint et toute externe en inhalothérapie inscrite au registre de l'OPIQ;
- e) toute salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de convention collective lorsqu'applicable.

15.05 Pour être inscrite à la liste de disponibilité, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine, les quarts de travail et les centres d'activités où elle assure sa disponibilité.

Toute salariée qui désire exprimer sa disponibilité doit le faire selon la procédure en vigueur dans l'établissement.

La disponibilité est exprimée pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours par la salariée et est maintenue tant que celle-ci n'est pas modifiée. Les modifications à la disponibilité sont prises en compte dans la confection d'un horaire si celles-ci sont communiquées au moins quatorze (14) jours avant le début de l'horaire de travail.

Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur, sauf pour les absences, congés avec ou sans solde, auxquels la salariée a droit en vertu de la convention collective.

Cependant, pendant la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) jours de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un établissement). Cette disponibilité doit aussi être adaptée aux besoins de l'Employeur.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle.

Toutefois, la salariée dont le remplacement prend fin sans préavis, voit sa nouvelle disponibilité entrer en vigueur immédiatement.

Au plus tard le 30 avril, la salariée inscrite sur la liste de disponibilité doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 1er juin au 30 septembre. La disponibilité exprimée ne peut être modifiée pour cette période.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être affectées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule affectation, aux fins d'application du paragraphe 15.08 du présent article. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels. Les parties peuvent convenir de modalités complémentaires en cette matière.

15.06 Lors de l'inscription d'une salariée à la liste de disponibilité, de sa réinscription, ou de la modification de sa disponibilité, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de cette salariée ainsi que les disponibilités qu'elle a exprimées.

15.07 Lorsque l'Employeur raye un nom inscrit à la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'au Syndicat.

15.08**Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité**

En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les postes temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites à la liste. Pour être assignées, les salariées inscrites à la liste de disponibilité doivent répondre aux exigences normales de la tâche et avoir été orientées ou avoir travaillé dans les douze (12) derniers mois dans ce centre d'activités ou dans des centres d'activités comparables, c'est-à-dire à l'intérieur desquels la salariée est en mesure de répondre aux besoins de la clientèle.

Toutefois, une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application du 1^{er} alinéa de l'annexe 1 ou de l'intervalle minimum prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. De même, les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective - Temps supplémentaire - ne s'appliquent pas dans ces cas.

Une salariée inscrite à la liste de disponibilité peut être assignée à l'avance. Cette assignation ne peut être remise en question par cette salariée, ni ne peut être réclamée par une autre salariée en raison de son rang d'ancienneté, s'il reste sept (7) jours ou moins avant la date du début de l'affectation.

La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire en vertu du paragraphe 22.27 et de l'article 23 des dispositions nationales de la convention collective, si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié. Cependant, la salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification faite en vertu du paragraphe 22.27 des dispositions nationales de la convention collective.

Par ailleurs, la salariée titulaire de poste à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une affectation dans son centre d'activités n'est pas tenue de la poursuivre si le nombre de jours de cette affectation devient inférieur à celui du poste détenu par la salariée.

À compter de la fin du onzième mois d'un même remplacement, la salariée peut y mettre fin si elle en avise l'Employeur par écrit trente (30) jours à l'avance. L'avis de fin d'assignation est transmise au Syndicat.

Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée inscrite à la liste de disponibilité est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, cette salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

15.09**Affectation de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée**

L'affectation prévue avant l'affichage de l'horaire de travail et/ou en cours d'horaire de travail est accordée par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant:

- a) aux salariées du centre d'activités inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités;

- b) aux salariées des autres centres d'activités inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités;
- c) aux salariées non titulaires d'un poste inscrites à la liste de disponibilité (si applicable).

Pour les affectations de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée prévues ci-haut, si la disponibilité exprimée par la salariée possédant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette salariée est accordée, selon les modalités ci-haut décrites, jusqu'à ce que l'affectation offerte soit entièrement comblée.

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à vingt-huit (28) jours, cette affectation doit être accordée conformément au paragraphe 15.10 des dispositions locales de la convention collective sous réserve d'un préavis de sept (7) jours aux salariées concernées.

15.10 Affectation de plus de vingt-huit (28) jours

Une affectation d'une durée de plus de vingt-huit (28) jours est indivisible et est accordée, par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer dans l'ordre suivant :

- a) aux salariées du centre d'activités inscrites à la liste de disponibilité. La salariée à temps partiel peut quitter temporairement son poste pour obtenir cette assignation dans son centre d'activités;
- b) aux salariées titulaires d'un poste stable de nuit, inscrites sur la liste de disponibilité, pour combler un poste à temps complet temporairement dépourvu de sa titulaire sur les quarts de travail de jour ou de soir à l'intérieur de son centre d'activités, et ce, en autant que cela n'entraîne pas un risque de rupture de service;
- c) aux salariées non titulaires d'un poste inscrites à la liste de disponibilité (si applicable).

La salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

L'application des sous-paragraphes précédents ne peut engendrer plus de deux (2) mutations dont une seule mutation pour les salariées titulaires d'un poste à temps complet.

Toute salariée inscrite à la liste de disponibilité et déjà assignée pour une durée de vingt-huit (28) jours ou moins, est réputée disponible pour les affectations prévues au présent paragraphe.

Si l'affectation est accordée à une salariée visée par l'alinéa précédent, l'affectation qu'elle détenait est accordée, s'il y a lieu, selon les modalités prévues au paragraphe 15.09.

Si l'affectation de plus de vingt-huit (28) jours ne peut être octroyée intégralement, celle-ci est octroyée en vertu des dispositions prévues au paragraphe 15.09 tant qu'une salariée n'est pas disponible pour l'assumer en totalité.

15.11 AFFECTATION TEMPORAIRE DE PLUS DE VINGT-HUIT JOURS sur les postes dotés en vertu de l'alinéa « C » du paragraphe 13.05 des dispositions locales de la convention collective ainsi que sur les postes dotés en vertu de l'alinéa « B » du même paragraphe, à l'exclusion des postes d'infirmières cliniciennes

Nonobstant le paragraphe 15.10 des dispositions locales de la convention collective, pour les postes dotés en vertu de l'alinéa « C » du paragraphe 13.05 de ces mêmes dispositions ainsi que pour les postes dotés en vertu de l'alinéa « B » de ce dernier paragraphe, à l'exclusion des postes d'infirmières cliniciennes, une affectation temporaire de plus de vingt-huit (28) jours est accordée de la façon suivante :

- a) L'affectation est affichée dans le centre d'activités pendant une période de dix (10) jours afin que les salariées intéressées puissent poser leur candidature;
- b) Les salariées doivent répondre aux exigences prévues pour le poste temporairement dépourvu de titulaire et celui-ci est comblé en fonction des modalités et critères énoncés au paragraphe 13.05 des dispositions locales de la convention collective;
- c) Si, à l'intérieur du centre d'activités, aucune candidate ne possède les compétences suffisantes pour obtenir cette affectation, celle-ci est affichée dans l'ensemble de l'établissement. Au terme de ce processus, si aucune candidate ne répond aux exigences, l'Employeur se réserve le droit de modifier celles-ci pour la durée de ce remplacement;
- d) Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe 15.10 du présent article, l'affectation peut être octroyée à toute salariée dont la candidature est retenue, peu importe son statut. Cependant, l'octroi de cette affectation ne peut entraîner plus de deux (2) mutations.

15.12 Pour les affectations de plus de vingt-huit (28) jours, l'Employeur avise par écrit la salariée inscrite à la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 15.01 des dispositions locales de la convention collective des particularités suivantes:

- a) l'identité du poste;
- b) le nom de la titulaire (s'il y a lieu);
- c) la durée probable de l'affectation temporaire;
- d) la date de début de l'affectation temporaire.

Pour les affectations de vingt-huit (28) jours et moins, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la salariée que sur demande.

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités aux deux (2) semaines.

15.13 La salariée qui occupe successivement un (1) ou des poste(s) temporairement dépourvu(s) de sa (leurs) titulaire(s) ou qui comble un (1) ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de mise à pied de deux (2) semaines.

Dans ce cas, la salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au paragraphe 14.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective.

Toutefois, les salariées non titulaires de poste sont inscrites à la liste de disponibilité.

ARTICLE 16 Heure et semaine de travail

16.01 Semaine régulière

La semaine régulière de travail de la salariée est en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévues à son titre d'emploi, réparties sur cinq (5) jours de travail. Un jour de travail est de sept (7) heures ou de sept heures et quart ($7\frac{1}{4}$).

16.02 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de zéro (0) heure, le dimanche, à vingt-quatre (24) heures, le samedi.

16.03 Période de repas

La salariée dispose de trois-quarts ($\frac{3}{4}$) d'heure ou d'une (1) heure pour prendre son repas en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévues à son titre d'emploi à l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

16.04 Période de repos

La salariée ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour le repas.

Cependant, après entente entre les parties, la pause peut être accolée à la période de repas, si le centre d'activités n'est pas pénalisé.

16.05 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute salariée un repos de deux (2) jours complets par semaine, consécutifs si possible.

Les mots « jours de repos » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

16.06 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) salariées d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail tels qu'établis, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat. Elle doit en aviser celui-ci par écrit au moins sept (7) jours à l'avance et cet échange doit se réaliser à l'intérieur de la même période de paie. Les dispositions de l'article 19 (Modalités relatives au temps supplémentaire) des dispositions nationales ne s'appliquent pas en pareil cas.

Nonobstant ce qui est prévu dans l'alinéa qui précède, lors de circonstances incontrôlables, la salariée n'est pas soumise à l'avis de sept (7) jours.

16.07 Nombre et répartition des fins de semaine

L'Employeur assure à l'ensemble des salariées un minimum d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

16.08 Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités.

16.09 Affichage des horaires

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six mois.

16.10 L'Employeur ne peut modifier l'horaire sans un préavis de sept (7) jours, à moins du consentement de la ou des salariée(s) impliquée(s).

16.11 Réaménagement de l'horaire

Les parties peuvent modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une salariée de choisir ses heures d'entrée et de départ (plage mobile), à l'extérieur d'une période de présence obligatoire au travail (plage fixe), cinq (5) jours par semaine, tout en totalisant, pour une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.

Les parties peuvent convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail.

16.12 Roulement des périodes

Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées, à l'exception de l'assistante-infirmière-chef de jour et/ou de l'assistante du supérieur immédiat de jour, de l'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef de jour, de l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat de jour et de l'assistante-chef inhalothérapeute qui n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

16.13 Dans les centres d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées, l'Employeur accorde un service stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de roulement à moins de nécessité absolue.

À sa demande, la salariée peut reprendre le système de roulement.

- 16.14** Dans les cas prévus au paragraphe précédent, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le centre d'activités.

Durant cette période d'avis, les salariées de ce centre d'activités peuvent postuler sur le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

- 16.15** La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 des dispositions locales de la présente convention collective ou qu'elle se prévaut des modalités prévues aux paragraphes 14.01 et suivants des dispositions locales de la présente convention.

- 16.16** Dans un centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.

- 16.17** L'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra travailler au moins cinquante pour cent (50%) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par entente.

- 16.18** Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.

Il est entendu que le roulement des périodes ne peut se faire sur les trois quarts de travail.

- 16.19** Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année.

16.20 Heures brisées

La salariée n'est pas soumise au régime des heures brisées.

16.21 Temps chômé

Les dispositions négociées localement se retrouvent au point no 6 dans le document des arrangements locaux adoptés en vertu des dispositions nationales de la convention collective

ARTICLE 17 Congés sans solde

17.01 Congés sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un Cégep ou une université

Conditions du congé

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de salariées émanant du réseau de la Santé et des Services sociaux, après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins six (6) mois de service obtient, après demande écrite effectuée au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner dans un secteur relié à sa profession.

La salariée doit fournir une attestation démontrant son embauchage comme enseignante ainsi que la durée de son contrat.

Avant l'expiration de ce congé, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde ou partiel sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 15 des dispositions locales de la présente convention collective.

17.02 Modalités du congé sans solde

1 - Retour

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2 - Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

3 - Congés maladie

Les congés maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ils ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.

Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance-salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée.

4- La salariée s'engage, à la demande de l'Employeur à donner de la disponibilité équivalente à son poste durant la période des fêtes et durant la période d'été.

Cependant, la salariée peut prendre sa période de congé annuel avant son retour de son congé sans solde, mais en continuité de celui-ci ou à son rang d'ancienneté, selon les modalités prévues à l'article 21 des dispositions locales de la convention collective.

5 - Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1ère) année du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une Commission scolaire, à un CEGEP ou à une Université pour un autre employeur.

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans un délai maximum de trente (30) jours de sa nomination.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible ou que son absence excède un (1) an, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective - Procédure de supplantation et/ou mise à pied.

À défaut d'utiliser les mécanismes prévus à l'article 14 des dispositions locales de la convention collective alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

17.03

Congés sans solde ou partiel sans solde pour études

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires ou toute autre formation en lien avec la nomenclature des postes de la catégorie I. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

De la même façon et aux fins prévues ci-haut, toute salariée peut obtenir un congé partiel sans solde en diminuant son nombre de jours de travail par semaine ou, dans le cas d'une salariée à temps partiel, par période de deux (2) semaines et ce, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.

Cependant la salariée doit faire la preuve de son inscription afin de faire autoriser le congé.

Advenant l'abandon de la session de la salariée, l'Employeur met fin au congé sans solde.

17.04 Modalités du congé sans solde

1 - Retour

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2 - Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

3 - Congés maladie

Les congés maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ils ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.

Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance-salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée.

4 - Modalités de retour

En tout temps, au cours de ce congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans un délai maximum de trente (30) jours de sa nomination.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective - Procédure de supplantation et/ou mise à pied.

À défaut d'utiliser les mécanismes prévus à l'article 14 des dispositions locales de la convention collective alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

17.05 Congé pour reprise d'examen

La salariée se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et se présenter à un (1) ou des examen(s) relatif(s) à sa profession.

Autres congés sans solde

17.06 Fonction civique (Congé préélectoral)

Sur demande écrite adressée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance, la salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.

Si elle n'est pas élue, la salariée reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.

17.07 Fonction civique (Congé postélectoral)

Si elle est élue, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

1 - Retour

La salariée doit, huit (8) jours après l'expiration de son mandat, informer l'Employeur de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2 - Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

3 - Congés maladie

Les congés maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ils ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.

Cependant, si la salariée met fin à son mandat, ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance-salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée.

4 - Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1ère) année de son mandat, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans un délai maximum de trente (30) jours de sa nomination.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible ou que son absence excède un (1) an, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective - Procédure de supplantation et/ou mise à pied.

À défaut d'utiliser les mécanismes prévus à l'article 14 des dispositions locales de la convention collective alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

17.08 Congé sans solde

Après deux (2) ans de service au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, après entente quant aux dates avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes.

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la demande de la salariée.

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée.

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la demande de la salariée.

Pour cette durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

La salariée peut, avec l'accord de l'Employeur, mettre fin à son congé avant la date prévue.

Modalités

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines.

a) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

b) Congés maladie

Les congés maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.

Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde de la salariée.

c) Modalités de retour

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son poste à partir de la date de son départ de l'établissement.

Dans ce cas, il est entendu que la salariée ne peut se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 14 des dispositions locales de la convention collective.

Sous réserve des dispositions du sous paragraphe 1 du paragraphe 17.09 des dispositions locales de la convention collective, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective - Procédure de supplantation et/ou mise à pied.

À défaut d'utiliser les mécanismes prévus à l'article 14 des dispositions locales de la convention collective alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

d) Droit de postuler

La salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

17.09 Préretraite

Après entente avec l'Employeur, une salariée âgée de soixante (60) ans et plus titulaire de poste à temps complet peut bénéficier d'un congé partiel sans solde jusqu'à la date effective de sa retraite à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance. La demande doit préciser le nombre de jours de travail par semaine.

Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par quinzaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 ½) par semaine en conformité avec l'horaire établi par l'Employeur.

Jusqu'à la date effective de la retraite, les jours de travail libérés par la salariée sont considérés comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire et sont offerts prioritairement par ordre d'ancienneté et selon la disponibilité exprimée aux salariées à temps partiel du centre d'activités.

Au départ définitif de la salariée, le poste à temps complet détenu par cette salariée est affiché en conformité avec les dispositions de l'article 13 des dispositions locales de la convention collective.

17.10 Congé partiel sans solde par échange de poste

Sur demande écrite faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé, une (1) fois l'an, à la salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées à temps partiel.

Un registre est établi afin d'identifier les salariées à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des salariées à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel.

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les salariées visées par l'échange de postes reprennent leur poste respectif. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie

par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel pendant la durée de son congé partiel sans solde.

17.11 Congé partiel sans solde

L'Employeur peut accorder à une salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois jours par semaine ou six (6) jours par deux (2) semaines.

Pour obtenir un tel congé, la salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé.

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel.

Cependant, le congé ne peut débuter pendant la période normale de congé annuel et de la période des fêtes. Pour le centre d'activités qui est en diminution d'activités dans la période de congé annuel, l'Employeur peut autoriser le congé pendant la période normale de congé annuel et de la période des fêtes.

17.12 Suspension du droit de pratique

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 17.09 des dispositions locales de la convention collective. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

17.13 Congé sans solde pour mariage ou union civile

La salariée bénéficiant du paragraphe 27.08 des dispositions nationales de la convention collective peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde. Toutefois, ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu durant la période normale de congé annuel.

La salariée doit préciser sa demande au même moment que celui prévu au paragraphe 27.08 des dispositions nationales de la convention collective.

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe

17.09 des dispositions locales de la convention collective, ce dernier est réduit, pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

ARTICLE 18 DÉPLACEMENT

18.01 Désigne tout changement temporaire de poste d'une salariée effectué à la demande de l'Employeur pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre.

La salariée ne peut être déplacée sauf :

a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilité à assumer cliniquement le remplacement;

b) lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence;

c) dans toute autre situation dont les parties conviennent, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou de plusieurs salariée(s). Les modalités de déplacement sont alors convenues entre l'Employeur et le Syndicat;

d) lors de la période du 1 juillet au 15 août, dans le cas de la salariée œuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas en congé sans solde ou en congé annuel. L'Employeur et le Syndicat conviennent des modalités particulières pour l'application du présent sous paragraphe;

e) en cas de surplus dans les centres d'activités où la structure de poste est supérieur à 100 %. L'Employeur peut alors déplacer les salariées dans l'ordre suivant, et ce, dans la mesure où les alinéas a), b) et c) ne trouvent pas application :

- 1) les salariées en mesure d'agir à titre de formatrices (pour orientations, mise à jour, perfectionnement etc.) selon les besoins de formation;
- 2) les salariées qui requièrent une orientation, selon les besoins;
- 3) les salariées ayant droit à un congé prévu à la convention collective;
- 4) les salariées volontaires pour occuper une assignation dans un autre centre d'activités dans la mesure où elles répondent aux exigences normales de la tâche et ont été orientées ou sont en mesure de répondre aux besoins de la clientèle;
- 5) par ordre inverse d'ancienneté, les salariées désignées pour occuper une assignation dans un autre centre d'activités, dans la mesure où elles répondent aux exigences normales de la tâche et ont été orientées ou sont en mesure de répondre aux besoins de la clientèle.

Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) du présent paragraphe, le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une (1) fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive.

Le présent paragraphe n'a pas pour objet d'empêcher une salariée de se porter volontaire à un tel déplacement, dans le cadre et selon les dispositions prévues au présent article.

18.02

Compte tenu de l'article 2 des dispositions locales de la convention collective, les parties établissent au niveau local les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois.

Cette fermeture temporaire peut résulter d'une pénurie importante d'effectifs, telle la période de congé annuel, de travaux de réfection et autres circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

19.01 Utilisation du temps supplémentaire

Avant d'avoir recours au temps supplémentaire, l'Employeur prend tous les moyens pour combler les absences à temps régulier.

19.02 Répartition équitable

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariées disponibles à « tour de rôle », de façon à le répartir équitablement entre les salariées qui font normalement ce travail.

Pour faciliter la gestion du « tour de rôle », les salariées intéressées à effectuer du temps supplémentaire doivent s'inscrire sur une liste prévue à cet effet.

Une copie de cette liste est remise au Syndicat.

La personne salariée qui désire s'inscrire ou retirer son nom de la liste de temps supplémentaire doit donner un avis d'une (1) semaine à l'Employeur.

La répartition du temps supplémentaire se fait d'abord à l'intérieur du centre d'activités. Si des besoins de temps supplémentaire demeurent, ceux-ci sont octroyés à « tour de rôle » aux salariées extérieures au service, orientées et disponibles à effectuer du temps supplémentaire.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariées sur place. La salariée qui effectue du temps supplémentaire en pareil circonstance ne perd toutefois pas son tour en ce qui a trait à la liste des salariées intéressées et disponibles à faire du temps supplémentaire, et ce, dans la mesure où le temps supplémentaire effectué est de trois (3) heures et moins.

Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la salariée refuse le temps supplémentaire ou qu'elle n'est pas rejointe dans un délai raisonnable, elle est considérée l'avoir fait.

L'Employeur n'est pas tenu de considérer la salariée qui a déjà refusé du temps supplémentaire pour un même quart de travail.

La salariée qui est en absence maladie pour la journée ne peut réclamer le temps supplémentaire distribué après son quart de travail.

Les parties peuvent convenir de toute autre modalité susceptible de faciliter la gestion du temps supplémentaire.

19.03 Disponibilité à tour de rôle

Lorsque les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en disponibilité, les salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que :

- a) un nombre suffisant de salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent paragraphe, les salariées de l'équipe volante qui

ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le centre d'activités, peuvent se porter volontaires;

- b) un nombre insuffisant de salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

19.04 Disponibilité à domicile ou à l'établissement

L'Employeur détermine si la salariée de garde doit demeurer à l'établissement ou à son domicile pour assurer la garde.

Cependant, la salariée de garde peut rester à son domicile s'il lui est possible de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (1/2) heure.

19.05 Disponibilité à l'établissement

L'établissement met une chambre ou un local convenablement aménagé à la disposition de la salariée qui est en disponibilité à l'établissement.

19.06 Téléavertisseurs

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité un téléavertisseur à la condition que la salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

19.07 Rappel durant un repas

Si une salariée est rappelée d'urgence au travail alors qu'elle est en train de prendre son repas, elle est dispensée de payer à nouveau un repas après avoir répondu à cette urgence.

ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS

20.01 Liste des congés fériés

L'Employeur reconnaît et observe les jours fériés suivants :

- C.1 : La fête de la Confédération
- C.2 : La fête du travail
- C.3 : L'action de grâce
- C.4 : L'armistice
- C.5 : Noël
- C.6 : La veille ou le lendemain de Noël
- C.7 : Le 1er de l'An
- C.8 : La veille ou le lendemain du 1er de l'An
- C.9 : Congé à céder (entre le 15 février et le 15 mars)
- C.10 : Le vendredi saint
- C.11 : Le lundi de Pâques
- C.12 : La fête des Patriotes
- C.13 : La fête Nationale

Avant le 31 mars de chaque année, l'Employeur, après consultation du Syndicat, établit la date du congé C.9 ainsi que le calendrier des dates effectives de prise des autres congés pour l'année et procède à son affichage.

20.02 Répartition équitable

L'Employeur doit répartir équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités le roulement des congés fériés.

Pour Noël et le Jour de l'An, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces jours, les parties conviennent d'une alternance, d'année en année entre les salariées advenant une difficulté dans la répartition des congés fériés.

Les salariées ont droit à un minimum de deux (2) jours de congés à Noël ou au Jour de l'An.

Toutefois, les salariées qui se prévalent d'un congé annuel incluant soit Noël ou le Jour de l'An sont tenues de travailler les deux congés fériés non inclus dans le congé annuel.

20.03 Remise de congé férié

La salariée a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine.

20.04 Échange de congé férié

Après l'affichage de l'horaire de travail, il est loisible à deux (2) salariées d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié inscrit à

l'horaire. L'autorisation du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange. Et, dans ce cas, les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas si la salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL

21.01 Période de congé annuel

La période du congé annuel s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

La période située entre le 1^{er} juin et le 15 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1^{er} juin au 15 septembre, les parties se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période.

À défaut d'entente, la période normale de congé annuel est du 1 juin au 30 septembre à moins que les parties conviennent de modalités pour la raccourcir.

Cependant, le congé annuel des salariées œuvrant en milieu scolaire doit être pris à l'intérieur des périodes s'échelonnant entre le 1 juillet et le 15 août, entre le 15 décembre et le 15 janvier, au cours de la semaine de relâche printanière, à l'intérieur de la semaine précédant et suivant la fête de Pâques en fonction du calendrier scolaire, ou à toute autre période convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

21.02 Prise du congé

Le congé annuel se prend par semaine complète de calendrier. Si elle le désire, la salariée peut le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes soit la période normale de congé annuel et la période située en dehors de celle-ci.

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue mais d'un maximum de trois (3) semaines ou si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant d'au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes, soit la période normale de congé annuel et la période située en dehors de celle-ci.

Dans la mesure du possible pour le centre d'activités dont le niveau d'activités diminue lors de la période de congé annuel, l'Employeur peut autoriser plus de trois (3) semaines de congé annuel à la salariée qui en fait la demande.

Cependant, la salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées n'apparaissent pas au programme des congés annuels et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

21.03 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 1 mars et le 1^{er} septembre, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

De plus, l'Employeur s'engage à établir les quotas de façon à ce que chaque salariée puisse bénéficier de trois (3) semaines de congé annuel, selon la période de congé annuel retenue. Ces quotas sont inscrits sur la liste.

Une copie de la liste est remise au Syndicat.

21.04 Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le quinze (15) mars et le quinze (15) septembre. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.07 des dispositions locales de la convention collective et travaillant dans un même centre d'activités.

21.05 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 30 septembre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel. Les parties peuvent convenir que la période de congé annuel de chaque salariée se termine par une (1) fin de semaine complète de congé.

La salariée prend son congé annuel aux dates prévues au programme. Le programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.06 et 21.07 des dispositions locales de la convention collective.

21.06 Échange de congé annuel

De consentement mutuel, deux (2) salariées d'un même centre d'activités peuvent échanger leur date de congé annuel, après entente avec le supérieur immédiat.

21.07 Report du congé annuel

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la salariée enceinte ou qui allaite, survenus avant le début de sa période de congé annuel, se voit reporter automatiquement sa période de congé annuel à une date ultérieure.

Dans tous les cas de report du congé annuel, l'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

Toutefois, le report doit se faire durant la période de congé annuel alors en cours ; si cela est impossible, la salariée peut demander le report au cours de l'année suivante (1^{er} mai au 30 avril).

Advenant une nouvelle impossibilité pour la salariée de prendre son congé annuel avant la fin de cette dernière période, elle est alors considérée comme étant en congé annuel à la fin de celle-ci sans que cela puisse être considéré comme une interruption de la période d'invalidité en cours.

21.08 Congé annuel pour conjoints

Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres salariées ayant plus d'ancienneté.

21.09 Remise de la rémunération pour les congés annuels

La salariée qui désire recevoir la rémunération de son congé annuel avec l'avant-dernière paie précédant son départ en congé annuel doit adresser une demande au service de la paie selon la procédure établie.

ARTICLE 22 AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

Les parties conviennent de traiter des avantages et privilèges acquis s'il y a lieu, dans le cadre des travaux des comités des relations de travail.

**ARTICLE 23 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX SALARIÉES
OEUVRANT EN ÉTABLISSEMENT PSYCHIATRIQUE, EN UNITÉ
SPÉCIFIQUE, DANS UNE AILE OU UNITÉ PSYCHIATRIQUE OU DANS UN
ÉTABLISSEMENT NORDIQUE**

23.01 Congés mobiles

Les congés mobiles prévus au paragraphe 34.03 et à l'annexe 9 des dispositions nationales de la convention collective doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée.

ARTICLE 24 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 24.01** Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur soixante (60) jours après la date de leur signature et continue d'avoir effet malgré l'expiration des dispositions nationales de la convention collective et tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par ententes entre les parties. De plus les parties conviennent de déterminer la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 15 des présentes dispositions dans le cadre des travaux prévus pour la mise en application de la lettre d'entente no 1 prévue aux dispositions nationales.
- 24.02** Les lettres d'ententes et les annexes aux dispositions locales de la convention collective en font partie intégrante.
- 24.03** Les parties conviennent de procéder, en temps et lieu, aux concordances de texte découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

En foi de quoi, les parties locales ont signé le ____ e jour du mois de février 2008

_____ de l'an _____.

REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT	REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

ANNEXE 1

HORAIRE COMPRIMÉ

Aux fins d'application de la présente annexe, la base de calcul devient la quinzaine de travail.

Les parties peuvent convenir de procéder à la mise en application d'un système d'horaire comprimé selon les modalités ci-après prévues. À ce titre, ce document doit être considéré à titre d'outil de référence seulement.

Définition

L'horaire comprimé se définit comme étant, d'une part, une augmentation du nombre d'heures travaillées par jour et, d'autre part, une diminution du nombre de jours travaillés par semaine, tout en totalisant soixante-douze heures et demie (72 h 1/2) **ou soixante-dix heures (70 h)** par période de quatorze (14) jours de calendrier.

Là où les activités le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire comprimé sur base individuelle.

Champ d'application

Cet horaire s'adresse aux salariées ayant une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 h 1/4) **ou de trente-cinq heures (35 h)** et travaillant dans un centre d'activités opérant vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Cet horaire s'adresse également aux salariées travaillant dans un centre d'activités n'opérant que sur un quart de jour.

Dispositions générales

Divers modèles d'horaire comprimé, leurs règles d'application ainsi que les articles ou paragraphes modifiés par l'introduction de cet horaire sont présentés dans la présente annexe.

<u>Exemple no 1</u>	Article1	
	Divers modèles d'horaire comprimé	
	36 h 15 min	35h
Nombre de jours de travail	7 (6 et 1)	
Heures de travail/jour	6 _____ 10 h 52 min	10h29 min
	1 _____ 7 h 15 min	7h00 min
Heures de présence/jour	6 _____ 12 h	11h 37 min
	1 _____ 8 h	7h 43 min
Repas	6 _____ (40 et 30 min)	(38 et 29 min)

Repos Nombre de quarts de travail	1 _____ (45 min) 2 ou 3 ⁽¹⁾ 3	45 min 2 ou 3 3
<u>Exemple no 2</u>	36 h 15 min	35h
Nombre de jours de travail	7	7
Heures de travail/jour	10 h 21 min	9h 59 min
Heures de présence/jour	11 h 06 min	10h 43 min
Repas Repos Nombre de quarts de travail	1 (45 min) 2 ou 3 ⁽²⁾ 3	(43 min) 2 ou 3 3
<u>Exemple no 3</u>	36 h 15 min	35 h
Nombre de jours de travail	7	7
Heures de travail/jour	10 h 21 min	9h 59 min
Heures de présence/jour	11 h 31 min	11h 07 min
Repas Repos Nombre de quarts de travail	2 (40 et 30 min) 2 ou 3 ⁽²⁾ 3	(38 et 29 min) 2 ou 3 3
<u>Exemple no 4</u>	36 h 15 min	35h
Nombre de jours de travail	8	8
Heures de travail/jour	9 h 04 min	8h 45 min
Heures de présence/jour	9 h 49 min	9h 28 min
Repas Repos Nombre de quarts de travail	1 (45 min) 2 ⁽²⁾ 3	(43 min) 2 3
<u>Exemple no 5</u>	36 h 15 min	35h
Nombre de jours de travail	8	8

-
- 1) Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures sauf la journée de 8 heures du modèle :2 périodes de 15 minutes
- 2) Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures sauf la journée de 8 heures du modèle :2 périodes de 15 minutes

Heures de travail/jour	9 h 04 min	8h 45 min
Heures de présence/jours	9 h 49 min	9h 28 min
Repas	1 (45 min)	43 min
Repos	2 ⁽²⁾	2
Quart de travail	Jour seulement	Jour
<u>Exemple no 6</u>		
Nombre de jours de travail		8
Heures de travail/jour		8h 45 min
Heures de présence/jour		9h 45 min
Repas		(60 min)
Repos		2

ARTICLE 2

Conditions de mise en application :

- 1) L'Employeur et le Syndicat doivent convenir de la mise en application de l'horaire comprimé dans un centre d'activités.
- 2) De plus, soixante-quinze pour cent (75 %) de l'ensemble des salariées appartenant au même titre d'emploi dans ce centre d'activités doivent se prononcer en faveur d'une telle implantation.

À la suite de la mise en application, et en tout temps par la suite, l'Employeur, le Syndicat et/ou la majorité absolue de l'ensemble des salariées visées peuvent choisir de retourner à l'horaire traditionnel.

ARTICLE 3

Modalités d'application

Les dispositions de la présente convention s'adressent aux salariées sous l'horaire comprimé pour autant qu'elles ne soient pas autrement modifiées par les dispositions qui suivent :

Article 1 des dispositions locales de la convention collective

Salariée en probation

En fonction du titre d'emploi qu'elle détient, la salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation tel que défini à l'article 1.05.

Article 6 des dispositions nationales de la convention collective

Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement

Lorsqu'une salariée sous l'horaire comprimé est libérée en vertu du paragraphe 6.08 des dispositions nationales de la convention collective, la banque de jours de libération est

diminuée, pour chaque jour de libération, d'un (1) jour ou de la même façon que s'il s'agissait d'un (1) jour de libération pour une salariée sous l'horaire traditionnel.

Activités syndicales à l'intérieur de l'établissement

Aux fins d'application de la présente convention, l'Employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire, une (1) ou des salariée(s) désignée(s) par le Syndicat concerné de l'établissement, mais jamais plus qu'une (1) salariée à la fois, dans la proportion de jours suivants:

- de 50 à 99 salariées :	7.25 ou 7h/semaine
- de 100 à 299 salariées :	14.50 ou 14h/semaine
- de 300 à 499 salariées :	21.75 ou 21h/ semaine
- de 500 à 749 salariées :	29.00 ou 28h/ semaine
- de 750 à 1549 salariées :	36.25 ou 35h/ semaine
- de 1550 à 2499 salariées :	43.50 ou 42h/ semaine
- de 2500 et plus :	58.00 ou 56h/semaine

Aux fins d'application du présent paragraphe, le nombre de salariées visées par l'accréditation doit être celui du 1^{er} janvier de chaque année.

Le nombre d'heures de libération prévu ci-dessus est réparti au maximum sur **1, 2, 3, 4, 5, 6 ou 8** jour(s) de calendrier, selon le cas.

Retour au travail à la suite d'un congé pour activités syndicales

Lorsqu'une salariée de retour d'un congé pour activités syndicales peut reprendre son poste et que ce poste est alors soumis à l'horaire comprimé, il lui est possible de reprendre son poste ou de choisir tout autre poste soumis à l'horaire traditionnel laissé vacant suite à un affichage pour lequel elle satisfait aux exigences normales de la tâche. À défaut d'exercer ce choix alors qu'elle est en mesure de le faire, elle est alors réputée avoir démissionné.

Toutefois, la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective qui refuse d'exercer ce choix alors qu'elle est en mesure de le faire, est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Article 13 des dispositions locales de la convention collective

Avis d'affichage

En sus des indications prévues au paragraphe 13.02, la mention "horaire comprimé" doit être ajoutée lorsqu'un centre d'activités est soumis à l'horaire comprimé.

Période d'initiation et d'essai

La salariée à qui le poste est attribué, en vertu du paragraphe 13.05 a droit à une période d'initiation et d'essai conformément au 2^{ième} alinéa de la clause 13.12 des dispositions locales.

Articles 14 & 15 des dispositions nationales de la convention collective

Aux fins d'application du régime de sécurité d'emploi, la salariée est tenue soit de supplanter une salariée soumise à l'horaire comprimé soit d'accepter un poste soumis à l'horaire comprimé.

Article 16 des dispositions locales de la convention collective

Fins de semaine

La salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé aux deux (2) semaines de façon alternative.

Article 19 des dispositions nationales de la convention collective

Temps supplémentaire

Tout temps supplémentaire en plus de la journée de travail, tel qu'établi en fonction du modèle d'horaire choisi ou en plus de la quinzaine de travail, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat, et sans objection de sa part, est considéré comme du temps supplémentaire.

Article 20 des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés fériés

En fonction du modèle d'horaire comprimé choisi, le nombre de congés fériés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental, dont bénéficie une salariée est le suivant:

Exemple no 1

13 congés fériés pris lors de la journée de 7 h 15 min **ou de 7 h.**

Exemples nos 2 et 3

9 congés fériés

Exemples nos 4, 5 et 6

11 congés fériés

Accumulation des congés compensatoires

La salariée soumise à l'horaire comprimé ne peut se prévaloir de la possibilité d'accumuler ses congés compensatoires.

Article 21 des dispositions locales de la convention collective

Divisibilité du congé annuel

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue, pour un maximum de trois (3) semaines ou, si elle le désire, le diviser en deux (2) parties égales. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de congé annuel à l'intérieur de chacune

des deux périodes, à savoir la période normale de congé annuel et la période située en dehors de celle-ci.

Congé annuel de la salariée ayant moins d'un (1) an de service

La salariée soumise à l'horaire comprimé, qui a moins d'un (1) an de service et dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h 1/4), reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq heures (145 h) de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

La salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-cinq heures (35 h) de travail reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante heures (140 h) de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

Indemnité au départ

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h 1/4), reçoit une indemnité de vacances équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq heures (145 h) ou cent quatre-vingt et une heures et quart (181 h 1/4) de travail, établie selon les dispositions de l'article 21 des dispositions nationales de la convention collective pour chaque mois de service non rémunéré aux fins des vacances au moment de son départ.

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-cinq heures (35 h) de travail reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante heures (140 h) ou cent soixante-quinze heures (175 h) de travail établie selon les dispositions de l'article 21 des dispositions nationales de la convention collective pour chaque mois de service non rémunéré aux fins des vacances au moment de son départ.

Article 22 des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés spéciaux et sociaux

La salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie du même nombre de jours de calendrier de congé que la salariée soumise à l'horaire traditionnel.

Salaire

Les jours d'absence dont il est fait mention à l'alinéa précédent sont payés au taux du salaire de la salariée soumise à l'horaire comprimé. Cependant, seuls les jours pendant lesquels la salariée devait travailler durant cette période d'absence est payée en vertu du présent article.

Article 23 des dispositions nationales de la convention collective

Congés maladie et assurance salaire

Toute salariée titulaire de poste à temps complet dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h 1/4), a droit à soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69 h 35 min) ouvrables de congés maladie par année de service. La salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-cinq heures (35 h) de travail a droit à soixante-sept heures onze minutes (67 h 11 min) ouvrables de congés maladie par

année de service.

Ces heures s'accumulent au rythme de cinq heures quarante-huit minutes (5 h 48 min) ouvrables par mois de service complet pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h 1/4). Pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-cinq heures (35 h), ces heures s'accumulent au rythme de cinq heures trente-six minutes (5 h 36 min) ouvrables par mois de service complet.

Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour cause de maladie au cours d'une (1) année avant d'avoir accumulé un nombre de jours suffisants pour couvrir les premières trente-six heures et quinze minutes (36 h 15 min) ou trente-cinq heures (35 h) d'absence, elle peut utiliser par anticipation les heures qu'elle accumulera jusqu'à la fin de cette même année. Toutefois, en cas de départ avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux régulier lors de son départ, à même sa dernière paie, les heures de congés maladie prises par anticipation et non encore acquises.

La portion ou, le cas échéant, la totalité des soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69 h 35 min) ou **soixante-sept heures onze minutes (67 h 11 min)** ouvrables de congés maladie non utilisés mais accumulés en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective est monnayée au plus tard le 15 décembre de chaque année ou lors du départ de la salariée et ce, au taux du salaire régulier.

Les heures ouvrables de congés maladie sont utilisables par la salariée incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité jusqu'à concurrence de trente-six heures et quinze minutes (36 h 15 min) **ou de trente-cinq heures (35 h)** ouvrables par période d'invalidité.

Si une salariée demeure incapable de travailler pour cause d'invalidité, elle a droit tant que dure l'invalidité, à compter de la trente-sixième heure et quinze minutes (36 h 15 min) ou de la trente-cinquième heure (35 h) ouvrable et ce, pour une période de cent quatre (104) semaines, à une prestation d'un montant égal à 80 % de son salaire.

Le salaire de la salariée aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de base applicable à la salariée à la date où commence le paiement de la prestation incluant, le cas échéant, les suppléments rattachés au titre d'emploi et la rémunération additionnelle prévus à l'article 2 de l'annexe 3 et à l'annexe 11 des dispositions nationales de la convention collective; pour les salariées autres que les salariées engagées à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé de maternité ou de congé annuel n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein. Toutefois, dans le cas d'une salariée titulaire d'un poste à temps partiel, ce montant ne peut correspondre à un nombre de jours inférieur à celui prévu à son poste.

Le calcul de la prestation est ajusté par la suite, le cas échéant, du taux de croissance de l'échelle de salaire aux dates prévues aux dispositions nationales de la convention collective et/ou en fonction de l'avancement d'échelon prévu à son échelle de salaire, si cet avancement était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité. Toutefois, une salariée invalide ne peut bénéficier d'un tel avancement d'échelon qu'une fois au cours d'une même invalidité.

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cent huit heures (108 h) de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h 1/4) et pas moins de cent cinq heures (105 h) pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-cinq heures (35 h) à moins que la salariée n'établisse, à la satisfaction de l'Employeur ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente. Le présent article pourra être reconsidéré par les parties en cause pour réajuster, s'il y a lieu, le régime de congés maladie et d'assurance salaire au système d'horaire comprimé.

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur. Dans ce cas, la salariée est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 23.17 et 23.19 des dispositions nationales de la convention collective, une salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute Loi.

Article 26 des dispositions nationales de la convention collective

Salariée accompagnant un bénéficiaire

Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions nationales de la convention collective, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée de travail sous l'horaire comprimé.

Article 7 et annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective

Salaire

Aux fins d'application de l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur paie les salaires prévus contre une prestation de travail de trente-six heures et quart (36 h 1/4) **ou de trente-cinq heures (35 h)**.

Remplacement à diverses fonctions

Quand une salariée est appelée durant une même quinzaine de travail à accomplir différentes fonctions, elle reçoit le supplément de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant la moitié de la quinzaine de travail.

Quand une salariée est appelée durant une même journée de travail à remplir différentes fonctions, elle reçoit le supplément de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant une demi-journée continue de travail sous l'horaire comprimé.

Lorsque aucune assistante-infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat, infirmière clinicienne, assistante-infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un centre d'activités, la salariée qui remplace

temporairement l'infirmière-chef pour un quart complet de travail de travail a droit à un supplément horaire de:

- Taux 006-04-01 au 2007-03-31 1.59\$
- Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 1.62\$
- Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 1.65\$
- Taux À compter du 2009-04-01 1.69\$

Article 8 des dispositions nationales de la convention collective

Expériences des salariées à temps partiel

L'expérience des salariées à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, en fonction des divers modèles d'horaire comprimé, une (1) journée complète de travail équivaut à:

Exemple no 1

*1 jour de travail de 10 h 52 min **ou de 10 h 29 min***

- 2,43 **(36 h 1/4)** et 2,35 **(35 h)** jours de calendrier d'expérience jours (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)
- 2,44 **(36 h 1/4)** et 2,36 **(35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours de congé annuel)
- 2,45 **(36 h 1/4)** et 2,37 **(35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours de congé annuel)
- 2,46 **(36 h 1/4)** et 2,38 **(35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours de congé annuel)
- 2,48 **(36 h 1/4)** et 2,39 **(35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours de congé annuel)
- 2,49 **(36 h 1/4)** et 2,40 **(35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

*1 jour de travail de 7 h 15 min **ou de 7 h***

- 1,62 (36 h 1/4) et 1,56 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)
- 1,63 (36 h 1/4) et 1,56 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)
- 1,64 (36 h 1/4) et 1,58 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

- 1,64 (36 h 1/4) et 1,58 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)
- 1,65 (36 h 1/4) et 1,59 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)
- 1,66 (36 h 1/4) et 1,60 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

Exemples nos 2 et 3

*1 jour de travail de 10 h 21 min **ou de 9 h 59 min***

- 2,32 **(36 h 1/4)** et **2,24 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)
- 2,33 **(36 h 1/4)** et **2,25 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)
- 2,34 **(36 h 1/4)** et **2,26 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)
- 2,35 **(36 h 1/4)** et **2,27 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)
- 2,36 **(36 h 1/4)** et **2,28 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)
- 2,37 **(36 h 1/4)** et **2,29 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

Exemples nos 4, 5 et 6

*1 jour de travail de 9 h 04 min **ou de 8 h 45 min***

- 2,03 **(36 h 1/4)** et **1,96 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)
- 2,04 **(36 h 1/4)** et **1,97 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)
- 2,05 **(36 h 1/4)** et **1,98 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)
- 2,06 **(36 h 1/4)** et **1,99 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)
- 2,07 **(36 h 1/4)** et **2,00 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)
- 2,07 **(36 h 1/4)** et **2,00 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

et ce, sous réserve des dispositions prévues au troisième (3e) alinéa du paragraphe 7.22 des dispositions nationales de la convention collective.

Nonobstant les paragraphes 8.01 à 8.03 des dispositions nationales de la convention collective, les salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

Article 9 des dispositions nationales de la convention collective

Primes

L'Employeur paie les primes prévues à l'article 9 des dispositions nationales de la convention collective selon les mêmes règles que l'horaire traditionnel.

Prime de soir et de nuit

La salariée soumise à l'horaire comprimé et faisant tout ou une partie de son service entre

14 h 00 et 8 h 00 reçoit, pour toute heure travaillée entre 14 h 00 et 24 h 00, une prime de 4 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 des dispositions nationales de la convention collective.

Pour toute heure travaillée entre 0 h 00 et 8 h 00, la salariée reçoit un pourcentage du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 des dispositions nationales de la convention collective, établi de la façon suivante:

- 11 % pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 12 % pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 14 % pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Article 12 des dispositions nationales de la convention collective

Orientation

Lorsqu'un programme d'accueil et d'orientation existe et que la salariée y est assujettie, la salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie d'une période équivalente à celle qu'elle aurait bénéficié si elle avait été soumise à l'horaire normal, et la durée de sa période de probation, telle que définie à l'article 1 des dispositions locales de la convention collective est prolongée d'autant.

Article 34 des dispositions nationales de la convention collective

Prime en psychiatrie

La salariée soumise à l'horaire comprimé et visée par l'article 34 des dispositions nationales de la convention collective reçoit, par quinzaine une prime de:

- Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 32.64\$

- Taux 2007-04-01-au 2008-03-31 33.30\$
- Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 33.96\$
- Taux À compter du 2009-04-01 34.64\$

Pour bénéficier de cette prime, la salariée doit être affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires.

Congés mobiles en psychiatrie et en établissement carcéral

Les salariées ont droit, au 1^{er} juillet de chaque année et par mois travaillé, à **trois heures trente-sept minutes (3 h 37 min)** de congé jusqu'à un maximum de **trente-six heures et quart (36 h 1/4)** par année ou à **trois heures trente minutes (3 h 30 min)** de congé jusqu'à un maximum de **trente-cinq heures (35 h)** par année.

ARTICLE 4

Aménagement du temps de travail

Article 16.01 des dispositions locales de la convention collective

Année régulière

L'année régulière de travail de la salariée à temps complet visé par la présente convention comporte un maximum deux-cent neuf (209) journées de travail. Pour les salariées bénéficiant de plus de quatre (4) semaines de congé annuel, ces deux-cent neuf (209) journées de travail sont réduites de l'excédant des dix-huit (18) jours de congé annuel.

Article 16.02

Quinzaine régulière

La salariée visée par la présente convention a une (1) quinzaine de travail de soixante-douze point cinquante (72.50) heures divisées en neuf (9) journées de poste de huit point zéro six (8.06) heures ou de soixante douze (72) heures et trente (30) minutes divisées en neuf (9) journées de poste de huit (8) heures trois (3) minutes.

La salariée visée par la présente convention a une quinzaine de travail de soixante-dix (70) heures divisées en neuf (9) journées de poste de sept point soixante-dix huit (7.78) heures ou de soixante-dix (70) heures divisées en neuf (9) journées de poste de sept (7) heures quarante-six (46) minutes.

L'horaire de la salariée à temps complet de jour est composé de dix-huit (18) journées de poste par période comptable.

À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, une période comptable comporte deux (2) quinzaines régulières complètes.

Dans les centres d'activités où le travail s'effectue sur plus d'un (1) quart, l'Employeur doit s'assurer un chevauchement d'au moins quinze (15) minutes entre les équipes de

travail qui débutent et terminent leur quart de travail. Cette période de chevauchement doit être utilisée pour accomplir des tâches régulières tel le rapport inter-service.

Article 12.05 des dispositions nationales de la convention collective

Ancienneté

L'ancienneté de la salariée à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à 1.52 jours d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel pris et un jour de congé férié. Aux fins du calcul de l'ancienneté pour les jours de congé férié, 1.52 jours d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période comptable (13 périodes par année).

Article 21.13 des dispositions nationales de la convention collective

Congé annuel

Cette salariée peut compléter à ses frais jusqu'à dix-huit (18) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).

La salariée qui a moins d'un (1) an de service reçoit une rémunération équivalent à un douzième (1/12^e) de dix-huit (18) jours de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

ANNEXE 2

AFFECTATION SPÉCIALE À DURÉE LIMITÉE

Lorsque l'Employeur met en place un projet pilote requérant une salariée, il crée une affectation spéciale à durée limitée et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Le Syndicat est informé par écrit de l'affectation spéciale à durée limitée, de la nature de la fonction, de la durée prévue et de l'affectation spéciale qui en découle.
- b) L'affectation spéciale est affichée selon l'article 13 des dispositions locales de la convention collective et est affichée aux endroits habituels.
- c) Toute salariée peut poser sa candidature suivant les politiques en vigueur dans l'Établissement.
- d) L'affectation spéciale est accordée et comblée selon le paragraphe 13.05 des dispositions locales de la convention collective.
- e) La salariée détentrice d'un poste et qui a obtenue l'affectation spéciale est obligatoirement remplacée, selon les dispositions prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective. Cependant, ce remplacement ne peut conduire à plus de deux (2) mutations, y incluant celle de la salariée retenue pour la réalisation du mandat.
- f) La durée maximale de l'affectation spéciale est d'un (1) an avec possibilité de prolongation, après entente entre les parties.
- g) À la fin de l'affectation spéciale, la salariée qui était assignée réintègre son poste initial. Advenant le cas où le poste de la salariée n'est plus disponible, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 14 des dispositions locales de la convention collective.

ANNEXE 3

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

Conformément à la lettre d'entente no 7 des dispositions nationales de la convention collectives, la salariée retraitée réembauchée ne bénéficie d'aucune disposition locale de la convention collective.

Une priorité est accordée aux autres salariées pour toutes les dispositions locales de la convention collective. De plus, l'utilisation de la salariée retraitée réembauchée ne peut avoir pour effet de priver une autre salariée d'un programme d'orientation aux fins de remplacement.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Objet : mise en application de la lettre d'entente no1 intégrée aux dispositions nationales de la convention collective.

En référence à l'objet en titre, via le comité des relations de travail, les parties conviendront :

- d'un calendrier pour assurer la réalisation des travaux devant conduire à la titularisation des salariées à raison d'un minimum de quatre (4) jours par période de 14 des dispositions nationales de la convention colleO:\DSA\RH\COMMUN\SECRETAIR\Négociation locale\TEXTE FIQ 22-02-08-révisé.doc ou de la mise en application de l'annexe 12, si pertinent.
- Des mécanismes en mettre en place sur assurer le suivi de ces travaux.

Dans le cadre de ces travaux, les parties visent à établir des modalités favorisant la stabilisation des ressources, prioritairement au sein des centres d'activités et par la suite dans les fonctions « équipe volante ». De plus, les parties détermineront la modalité à mettre en place pour assurer l'embauche de nouvelles salariées en tenant compte des de la disposition 1.03 de la convention nationale ainsi que dispositions locales prévues à l'article 13 de la convention collective.

D'ici le début de ces travaux, dans toute la mesure du possible, l'Employeur s'engage à ne pas augmenter le nombre de postes Équipe volante.

De plus, les modalités d'affectation de l'équipe volante seront finalisées au terme des échanges prévus entre les parties dans le cadre de l'exercice de titularisation des postes.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

OBJET : PLAINTE AVANT GRIEF

En lien avec la disposition 10.11 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent de procéder par plainte avant grief pour tout litige concernant l'octroi de jours de disponibilité ou de temps supplémentaire. Cette plainte est déposée par écrit et adressée au gestionnaire responsable du secteur d'activités à l'origine de la plainte. Cette plainte est déposée dans les vingt (20) jours suivants l'événement sur le formulaire prévu. La salariée prend les dispositions pour en informer le Syndicat si elle le désire.

Dans l'éventualité où l'employé ou le syndicat désire déposer un grief en référence au même événement, le délai prévu à l'article 10.02 des dispositions nationales de la convention collective relatif à la connaissance des faits débute à compter de la réponse de l'Employeur. Cependant, en toute circonstance, l'employé ou le syndicat est toujours assujettis au délai de six (6) mois relatif à l'occurrence des faits.

Les parties conviennent d'expérimenter cette procédure au cours des douze (12) mois suivant la mise en application des présentes dispositions locales de la convention collective. Au terme de ce délai, les parties détermineront si cette disposition est intégrée sans condition au présent article.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

OBJET : POSTE D'INFIRMIÈRE COMPORTANT UN HORAIRE DE TRAVAIL SUR QUATRE JOURS AU CENTRE D'HÉBERGEMENT CHÂTEAUGUAY

Attendu que l'Employeur et le Syndicat ont convenu de la création d'un poste d'infirmière chef d'équipe comportant un horaire de 36.25 heures réparti sur quatre (4) jours;

Attendu que l'horaire comprimé est rattaché au poste et non à la salariée;

Attendu que cette mesure visait à répondre à un besoin spécifique à l'intérieur de ce point de service et ne peut être invoquée comme précédent dans toute situation;

Attendu que ce poste est actuellement détenu par Mme Francine Côté;

Les parties conviennent que l'horaire de ce poste ne peut être modifié que par abolition ou par entente entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

OBJET : GARDE EFFECTUÉE PAR L'INFIRMIÈRE CLINICIENNE POUR LE SYSTÈME HÉLIOS

Attendu que les personnes de l'équipe de base de données pour Hélios clinique sont appelées à être en disponibilité et à répondre aux demandes de consultation téléphonique;

Attendu qu'il n'y a aucune disposition des conventions collectives qui prévoit un mode de rémunération pour ce type de travail;

Considérant que l'Employeur met à la disposition de la personne en disponibilité, un téléphone cellulaire et un ordinateur portable afin de faciliter les consultations.

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. La prime de disponibilité sera payée selon les modalités prévues à la convention collective respective en vigueur.
2. Lors d'un appel pour consultation la personne en disponibilité sera rémunérée pour trois (3) heures à taux simple et répondra à tous les appels pour consultation débutant à l'intérieur de trois (3) heures et cela sans autre rémunération.

Si une consultation débutant à l'intérieur du trois (3) heures devait se poursuivre après ces trois (3) heures, l'excédant sera rémunéré à taux simple.

Exemple A : 1^{er} appel à 10h00, rémunération de trois (3) heures à taux simple, c'est-à-dire de 10h00 à 13h00.
2^e appel à 11h00 et se termine à 11h30, il n'y aura donc pas d'autre rémunération car c'est à l'intérieur du trois (3) heures.

Exemple B : 1^{er} appel à 10h00, rémunération trois (3) heures à taux simple, c'est-à-dire de 10h00 à 13h00
2^e appel à 12h30 et se termine à 13h30, il y aura donc 30 minutes à taux simple d'ajoutées aux trois (3) heures.

Exemple C : 1^{er} appel à 10h00, rémunération trois (3) heures à taux simple, c'est-à-dire de 10h00 à 13h00
2^e appel à 15h00 donc débute après la fin du premier trois (3) heures, il y aura un autre trois (3) heures à taux simple, c'est-à-dire de 15h00 à 18h00.

Exemple D : 1^{er} appel à 10h00 rémunération trois (3) heures à taux simple, c'est-à-dire de 10h00 à 13h00
2^e appel à 15h00 rémunération trois (3) heures à taux simple, c'est-à-dire de 15h00 à 18h00
3^e appel à 20h00 rémunération trois (3) heures à taux simple, c'est-à-dire de 20h00 à 23h00
etc....

3. Si la personne en disponibilité ne peut pas régler la situation par téléphone et qu'elle doit se déplacer au Hal, c'est donc un rappel au travail et les modalités des conventions collectives respectives en vigueur s'appliquent.

4. La présente entente constitue un cas d'espèce et ne saura être invoquée comme précédent.

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

OBJET : RELATIVE AUX MODALITÉS D'OCTROI DU CONGÉ SANS SOLDE À TEMPS PARTIEL POUR ÉTUDES EN SOINS INFIRMIERS

Nonobstant le paragraphe 17.04 des dispositions locales de la convention collective, les parties conviennent que les salariées inscrites au programme DEC-BACC en soins infirmiers peuvent se voir octroyer un congé pour études et ce, même si elles n'ont pas cumulé une année de service, dans la mesure où elles ont complété leur période de probation.

La présente entente est en vigueur à compter du 1^{er} juillet au 30 juin et est renouvelée automatiquement à moins que la configuration de ce programme de formation soit modifiée ou que l'une ou l'autre des parties la dénonce trente (30) jours avant sa date de renouvellement.