

DISPOSITIONS LOCALES

Intervenues entre :

le Syndicat des professionnelles-ls
en soins du Suroît (FIQ) (SPSS (FIQ))



le Centre de santé et de services
Sociaux du Suroît (CSSS DU SUROÎT)

Personnel en soins infirmiers
et cardiorespiratoires

Le 16 mars 2008

NOTE LIMINAIRE

Les numéros entre parenthèses, qui figurent à la suite d'un numéro d'article, réfèrent à la numérotation demandée par la partie syndicale en référence aux dispositions nationales de la convention collective FIQ (2006-2010).

Toutefois, il est entendu que la numérotation officielle est celle précédant les parenthèses.

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I – ARTICLES

1	(1)	Notions de postes	5
2	(1)	Notion de centre d'activités	6
3	(1)	Modalités et durée de la période de probation	7
4	(4)	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire	8
5		Notion de déplacement	9
6	(1)	Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires	11
7	(1)	Règles de mutations volontaires	15
8	(14)	Procédure de supplantation	18
9		Aménagement des heures et de la semaine de travail	20
10	(19)	Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité	23
11	(20)(34)(21)	Les congés fériés, les congés mobiles et les vacances annuelles	25
12	(17)	Octroi et conditions applicables lors de congés fériés	29
13	(16)	Développement des ressources humaines	37
14		Activités à l'extérieur des installations maintenues par l'Employeur avec les usagers	40
15		Comités locaux	40
16	(2)	Règles d'éthique entre les parties	40
17		Affichage d'avis	41
18		Ordres professionnels	42
19		Pratique et responsabilité professionnelle	42
20		Conditions particulières lors du transport des usagers visés selon les lois afférentes	43
21		Perte et destruction de biens personnels	44
22		Règles à suivre lorsque l'Employeur requiert le port d'uniformes	44
23		Vestiaire et salle d'habillage	44
24		Modalités de paiement des salaires	45
25		Établissement d'une caisse d'économie	46
26	(26)	Allocations de déplacement	47

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE II - ANNEXE

Annexe 1	Horaire comprimé	48
-----------------	------------------------	----

PARTIE III – LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente numéro 1	Relative à l'article 23 des dispositions locales « vestiaire et salle d'habillage » au Centre d'hébergement Cécile-Godin	59
Lettre d'entente numéro 2 (Lettre d'entente numéro 1)	Relative à certaines salariées détentrices d'un poste à temps partiel inférieur à huit (8) jours de travail par période de vingt-huit (28) jours	59
Lettre d'entente numéro 3	Relative à la détermination des dates de congé annuel de la période normale de vacances au centre d'hébergement Cécile-Godin	60
Lettre d'entente numéro 4	En vertu du troisième (3 ^e) alinéa de l'article 89 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic	61

ARTICLE 1 (1)

NOTIONS DE POSTES

1.01 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 à la nomenclature des titres d'emploi.

1.00 Poste composé

Ensemble des fonctions d'un ou plus d'un titre d'emploi, d'un même regroupement, exercées par une salariée à l'intérieur d'un ou plus d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi.

Un centre d'activités principal est désigné à l'affichage d'un poste composé de plus d'un centre d'activités. Cette désignation est considérée comme le centre d'activités de la salariée pour l'application de l'ensemble des dispositions de la convention collective.

L'Employeur affecte la salariée, détenant un poste composé dans plus d'un centre d'activités, minimalement un quart de travail par deux (2) horaires, dans le centre d'activités alors considéré comme secondaire.

1.03 Poste à durée déterminée

Les salariées embauchées en vertu d'un contrat à durée déterminée sont considérées comme des salariées à temps complet ou à temps partiel pour la durée de leur contrat. Les seules salariées pouvant être embauchées en vertu d'un tel contrat sont étudiantes, enseignantes, externes en soins infirmiers ou externes en inhalothérapie.

1.04 Équipe volante

Une équipe volante a pour but de remplacer, notamment, les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, tels que définis au paragraphe 4.01 des dispositions locales de la convention collective, de satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de tâches dans un centre d'activités, d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour tout autre besoin particulier.

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 7 des dispositions locales de la convention collective relatives aux règles de mutation volontaire.

1.05 Quarts de travail

Les quatre (4) quarts de travail sont définis comme étant soit de jour, soit de soir, soit de nuit ou soit de rotation. Dans ce dernier cas, ils sont de jour-soir ou de jour-nuit. Seuls les postes nouvellement créés après l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales, de même que les postes d'équipe volante vacants au moment de l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales ou qui le deviendront par la suite, peuvent comporter un quart de travail rotation.

1.06 Regroupements de titres d'emploi

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

- les titres d'emploi d'infirmière;
- les titres d'emploi d'infirmière-auxiliaire;
- les titres d'emploi d'inhalothérapeute.

ARTICLE 2 (1)

NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS

2.01 Centre d'activités

Ensemble d'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, un programme, une équipe volante, un point de services, etc.

L'Employeur fournit au Syndicat, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, la liste des différents centres d'activités.

L'Employeur transmet au Syndicat, au plus tard le 30 juin de chaque année, la liste des centres d'activités en vigueur au 1^{er} avril de la même année.

ARTICLE 3 (1)

MODALITÉS ET DURÉE DE LA PÉRIODE DE PROBATION

3.01 Durée de la période de probation

La période de probation est de quatre cent trente (430) heures travaillées pour la salariée dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire, prévu à son titre d'emploi aux dispositions nationales de la convention collective, est de trente-cinq (35) heures par semaine, ou de quatre cent trente-cinq (435) heures travaillées pour la salariée dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire, prévu à son titre d'emploi aux dispositions nationales de la convention collective, est de trente-six heures et quart (36 h $\frac{1}{4}$).

Cependant, la période de probation d'une personne salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme terminal de premier cycle universitaire est de huit cent quarante (840) heures travaillées pour la salariée dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire, prévu à son titre d'emploi aux dispositions nationales de la convention collective, est de trente-cinq (35) heures par semaine, ou de huit cent soixante-dix (870) heures travaillées pour la salariée dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire, prévu à son titre d'emploi aux dispositions nationales de la convention collective, est de trente-six heures et quart (36 h $\frac{1}{4}$).

Malgré les dispositions des alinéas précédents, le prolongement de la période de probation d'une salariée peut faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions des alinéas précédents s'appliquent.

Si l'Employeur reprend à son service une salariée qui n'a pas antérieurement complété sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les heures 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.

3.02 Modalités

La période de probation est prolongée pour une durée équivalente à celle de tout programme d'accueil ou d'orientation établi par l'Employeur, et ce, pour une durée maximale de cent cinq (105) heures ou cent huit heures et trois quarts (108 h $\frac{3}{4}$) travaillées, selon le cas.

Lorsqu'au terme d'une période de six (6) mois, dans le cas de la salariée visée par le premier (1^{er}) alinéa du paragraphe 3.01 du présent article, ou de douze (12) mois, dans le cas de la salariée visée par le deuxième (2^e) alinéa du paragraphe 3.01 du présent article, du début de la période de probation, la salariée n'a pas complété quatre cent trente (430) ou quatre cent trente-cinq (435) heures de travail ou huit cent quarante (840) ou huit cent soixante-et-dix (870) heures de travail, selon le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi aux dispositions nationales de la convention collective, elle est réputée avoir complété sa période de probation si elle ne s'est pas absentée plus de cinq (5) jours consécutifs. Dans le cas d'une telle absence, sa période de probation est prolongée d'autant au-delà du terme de six (6) mois ou d'un (1) an.

ARTICLE 4 (1)

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE

4.01 Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque cette dernière est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) congé annuel;
- b) activités syndicales;
- c) congés sans solde prévus aux dispositions locales et nationales de la convention collective;
- d) maladie ou accident;
- e) congé de maternité;
- f) congé de paternité;
- g) congé d'adoption;
- h) congés sociaux;
- i) congé pour études;
- j) période d'affichage prévue à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective relatif aux règles de mutations volontaires;
- k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu des dispositions nationales de la convention collective relatives à la sécurité d'emploi;
- l) congé à traitement différé;
- m) assignation à un poste hors de l'unité d'accréditation;
- n) formation.

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché et est considéré comme une affectation temporaire lorsque comblé.

Sous réserve des dispositions nationales de la convention collective, le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, selon les modalités prévues à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective relatives aux règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires.

L'Employeur peut ne pas combler ou combler de façon partielle ou interrompue un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

Les salariées affectées 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 dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 5

NOTION DE DÉPLACEMENT

5.01 Définition :

« Déplacement » 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 occasionnant un besoin impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune ou qu'aucune salariée de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilitée 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 un besoin particulier, notamment, dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat;
- d) lors de la période du 24 juin au 15 août, dans le cas de la salariée œuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants;
- e) dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités en raison de la période de vacances. Cette fermeture ne peut excéder quatre (4) mois;
- f) dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités en raison de travaux de réfection ou de construction, selon la durée des travaux.

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes 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 de travail. Il ne peut 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.

5.02 Modalités relatives aux fermetures totales ou partielles d'un centre d'activités

Lors d'une fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois pouvant résulter d'une pénurie importante d'effectifs, telles la période de congé annuel et autres circonstances exceptionnelles et lors d'une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités résultant de travaux de réfection, l'Employeur informe le Syndicat de la fermeture totale ou partielle d'un ou de plus d'un centre d'activité au moins quatre (4) semaines avant la date de fermeture, sauf dans les cas de circonstances exceptionnelles.

L'Employeur offre les différentes assignations disponibles aux salariées visées par la fermeture, et ce, par ordre d'ancienneté.

Dans l'éventualité où certaines salariées n'acceptent aucune de ces assignations, l'Employeur affecte ces salariées, prioritairement aux salariées de l'équipe volante, en respectant les critères suivants :

- le quart de travail du poste de la salariée;
- le regroupement des titres d'emploi;
- la fréquence et le rythme des fins de semaine.

Lorsqu'il y a fermeture partielle du bloc opératoire, ce sont les salariées en service de garde qui sont prioritairement affectées au travail du quart de jour.

La salariée déplacée bénéficie, à sa demande et après entente avec l'Employeur, de l'orientation requise à l'exercice de ses fonctions dans ce centre d'activités.

Malgré la fermeture de son centre d'activités, la salariée exprime sa préférence pour la prise de ses vacances annuelles dans son centre d'activités. Les vacances déterminées au programme ne peuvent être modifiées.

ARTICLE 6 (1)

RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

6.01 Liste de disponibilité

Sous réserve des dispositions nationales de la convention collective relatives à la sécurité d'emploi, la liste de disponibilité est utilisée pour suppléer à l'équipe volante, pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de tâches dans un centre d'activités, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour tout autre besoin particulier.

6.02 Salariées inscrites sur la liste de disponibilité

La liste de disponibilité comprend le nom des salariées suivantes :

- a) toute salariée titulaire d'un poste simple à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle à son horaire de travail dans son centre d'activités;
- b) toute salariée titulaire d'un poste composé à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle à son horaire de travail dans le centre d'activités principal de son poste;
- c) toute salariée titulaire d'un poste à temps partiel, simple ou composé, d'un autre centre d'activités qui répond aux exigences normales de la tâche et qui a exprimé une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
- d) toute candidate à l'exercice de la profession;
- e) les salariées mises à pied en vertu des dispositions nationales de la convention collective relatives à la sécurité d'emploi qui expriment une disponibilité additionnelle à leur indemnité de mise à pied;
- f) les salariées, ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté, mises à pied en vertu des dispositions nationales de la convention collective relatives à la sécurité d'emploi.

6.03 Inscription sur la liste de disponibilité

Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, sauf pour l'application du premier alinéa du paragraphe 6.07 A) 1. du présent article, la salariée doit exprimer par écrit, à l'Employeur, sa disponibilité en précisant le ou les centres d'activités, la ou les journées de la semaine et le ou les quarts de travail pour lesquels elle assure sa disponibilité.

La candidate à l'exercice de la profession infirmière et la salariée visée à l'alinéa 6.02 f) du présent article doivent assurer une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

Une fois par période de deux (2) mois, la salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours, la disponibilité exprimée à l'Employeur.

Toutefois, au plus tard le 15 février, la salariée doit exprimer ses disponibilités pour la période normale de vacances annuelles, et ce, pour chaque mois de ladite période.

Cependant, pour la période du 15 décembre au 7 janvier et la période normale de vacances annuelles, une salariée inscrite sur la liste de disponibilité ne peut modifier sa disponibilité qu'à la hausse.

Tout changement de disponibilité, pour les périodes du 15 décembre au 7 janvier et la période normale de vacances annuelles, n'aura pas pour effet de modifier les quarts de travail déjà octroyés.

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 6.06 du présent article.

Lors de l'inscription d'une salariée sur 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.

6.04 Respect de la disponibilité

La salariée qui néglige de respecter sa disponibilité, sans motif valable, reçoit un avis écrit de l'Employeur à cet effet.

La salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité, sans motif valable, peut voir rayer son nom de la liste de disponibilité pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

La deuxième (2^e) radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois suivant la réinscription à la liste de disponibilité est d'une durée de six (6) mois.

La troisième (3^e) radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois suivant la réinscription à la liste de disponibilité est définitive.

Lorsque l'Employeur raye un nom inscrit à la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis écrit indiquant les motifs à la salariée. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

6.05 Modalités d'affectation à un poste supérieur au titre d'emploi couvert par l'unité d'accréditation

Lorsqu'un poste supérieur au titre d'emploi couvert par l'unité d'accréditation devient temporairement dépourvu de sa titulaire, l'Employeur l'offre par ordre d'ancienneté à la salariée à temps complet ou à temps partiel du centre d'activités, du même quart, à la condition que celle-ci réponde aux exigences normales de la tâche. Cette affectation temporaire ne peut entraîner une diminution du nombre d'heures travaillées par la salariée en fonction du poste dont elle est détentrice.

6.06 Modalités d'affectation des salariées de la liste de disponibilité

En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites sur cette liste.

Pour être affectées, les salariées inscrites sur la liste de disponibilité doivent répondre aux exigences normales de la tâche.

L'Employeur n'a pas à offrir une affectation à une salariée inscrite sur la liste de disponibilité lorsque cette dernière doit être rémunérée en temps supplémentaire.

Toutefois, une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours du seul fait de l'application de l'alinéa précédent et, dans un tel cas, elle est rémunérée au taux régulier de son salaire.

Une salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être affectée à l'avance. Cette affectation ne peut être, ni 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.

6.07 Modalités d'affectation des salariées

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

1. Avant l'affichage de l'horaire de travail

L'affectation prévue avant l'affichage de l'horaire de travail est accordée, par ordre d'ancienneté, aux salariées titulaires d'un poste simple à temps partiel du centre d'activités et aux salariées titulaires d'un poste composé à temps partiel du centre d'activités identifié comme principal.

Dans la mesure où les affectations ci-haut mentionnées ne sont pas entièrement octroyées, elles sont offertes à l'équipe volante, puis aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

La salariée, absente au moment de la confection de l'horaire ou des horaires des mois de juin, juillet et août, fait connaître au préalable, par écrit à son supérieur immédiat, les journées et les quarts de travail de disponibilité additionnelle à son poste pour ces périodes avant la confection des dits horaires, à défaut de quoi elle ne pourra remettre en question les affectations octroyées.

2. En cours d'horaire

L'affectation prévue 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, titulaires d'un poste simple à temps partiel du centre d'activités et aux salariées titulaires d'un poste composé à temps partiel du centre d'activités identifié comme principal;
- a) dans la mesure où les affectations ci-haut mentionnées ne sont pas entièrement octroyées, elles sont données à l'équipe volante, puis aux salariées inscrites à la liste de disponibilité.

Lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à vingt-huit (28) jours, cette affectation est accordée conformément au sous-paragraphe B) du paragraphe 6.07 du présent article.

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

L'affectation de plus de vingt-huit (28) jours est accordée par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

- 1. aux salariées du centre d'activités titulaires d'un poste à temps partiel ou aux salariées titulaires d'un poste composé à temps partiel du centre d'activités identifié comme principal. La salariée peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette affectation. Le poste qu'elle détient est octroyé selon les modalités relatives aux affectations de vingt-huit (28) jours ou moins;
- 2. selon les modalités relatives aux affectations de vingt-huit (28) jours ou moins.

Cependant, si l'affectation survient en cours d'horaire, elle est divisible pour l'horaire en cours et est comblée selon les règles d'une affectation de moins de vingt-huit (28) jours. Le résiduel de l'affectation est octroyé, à la confection de l'horaire qui suit, en fonction de la période résiduelle, selon les modalités applicables.

6.08 Pour les affectations de vingt-huit (28) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité, qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à l'article 4 des dispositions locales de la convention collective relatif au poste temporairement dépourvu de sa titulaire, 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'emploi.

Pour les affectations de moins de vingt-huit (28) jours, 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.

6.09 Désistement d'affectation

La salariée n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire si le nombre de jours de ce remplacement est modifié.

La salariée titulaire de poste à temps partiel qui a quitté temporairement son poste, afin d'obtenir une affectation dans son centre d'activités, peut s'en désister après une période de douze (12) mois consécutifs. La salariée doit en aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, si la période de douze (12) mois coïncide avec la période de vacances annuelles, la salariée doit poursuivre son affectation jusqu'à la fin de la période normale de vacances annuelles.

Lors d'un désistement, les modalités prévues au paragraphe 6.07 du présent article s'appliquent selon le résiduel de l'affectation à octroyer.

ARTICLE 7 (1)

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

7.01 Information

Aux 15 avril, 15 septembre et 15 janvier de chaque année, l'Employeur informe par écrit le Syndicat des postes vacants, nouvellement créés ou abolis, et ce, jusqu'à l'implantation d'un système informatisé.

Après l'implantation d'un tel système, l'Employeur informe par écrit le Syndicat, au terme de chaque période comptable, des postes vacants, nouvellement créés, abolis ou modifiés conformément aux dispositions nationales de la convention collective relatives au même objet.

7.02 Sous réserve de dispositions nationales de la convention collective, tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, est affiché dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux 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 aux dispositions nationales de la convention collective.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. L'Employeur peut également rendre l'affichage disponible par des liens électroniques. L'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

7.03 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. le ou les titre(s) d'emploi et le libellé apparaissant à la nomenclature des titres d'emploi;
2. l'échelle de salaire (minimum et maximum);
3. le ou les centre(s) d'activités, incluant le centre d'activités principal dans le cas d'un poste composé;
4. la période d'affichage;
5. le quart de travail : jour, soir, nuit, ou rotation, soit jour-soir ou jour-nuit.
6. le statut rattaché au poste, soit temps complet ou temps partiel;
7. dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de vingt-huit (28) jours. Seuls les postes nouvellement créés ou devenus vacants après l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective sont sur la base de vingt-huit (28) jours.
8. Les exigences suivantes, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions :
 - a) pour le type de mutation tel que décrit à l'alinéa 7.06 1) du présent article :
 - les exigences;
 - b) pour le type de mutation tel que décrit à l'alinéa 7.06 2) du présent article :
 - l'expérience pertinente
 - la formation académique
 - les aptitudes;
 - c) pour le type de mutation tel que décrit à l'alinéa 7.06 3) du présent article :
 - l'expérience pertinente
 - la formation académique
 - les aptitudes.

L'affichage peut également comporter, à titre purement indicatif :

- toute autre indication susceptible de renseigner les salariées quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail, tel le port d'attache;
- l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

7.04 Toute salariée a le droit, durant la période précitée, 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 la Direction des ressources humaines.

Une salariée ne peut obtenir plus de trois (3) nominations dans une période de douze (12) mois. Un premier changement de statut au cours de la même période n'est pas comptabilisé aux fins du présent alinéa.

Lorsqu'une salariée est nommée à un poste ayant été affiché, mais n'ayant pas été octroyé faute de candidatures, cette nomination n'est pas comptabilisée dans les trois (3) nominations mentionnées à l'alinéa précédent.

7.05 Dès la fin de la période d'affichage, la liste de toutes les candidatures est transmise au Syndicat.

7.06 L'Employeur accorde le poste selon l'avis affiché prévu à 7.03 du présent article :

- 1) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste du titre d'emploi d'infirmière auxiliaire, d'infirmière auxiliaire chef d'équipe, d'infirmière, d'infirmière chef d'équipe, ou d'inhalothérapeute, accorde le poste à 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.
- 1) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste d'un titre d'emploi autre que ceux mentionnés à l'alinéa 7.06 1) du présent article, ou dans l'attribution d'un poste composé comportant un titre d'emploi autre que ceux mentionnés à l'alinéa 7.06 1) du présent article, accorde le poste en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique, dont notamment :
 - l'expérience pertinente;
 - la formation académique;
 - les aptitudes.
- 2) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste pour lequel un diplôme universitaire est exigé, accorde le poste à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répondent aux exigences pertinentes.

Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

Les candidatures des salariées candidates à l'exercice de la profession d'infirmière sont également considérées, après qu'un poste a été offert à toutes les salariées éligibles qui ont posé leur candidature audit poste et que celui-ci soit demeuré vacant, et ce, eu égard à l'ancienneté des candidates à l'exercice de la profession d'infirmière. De plus, la nomination d'une candidate à l'exercice de la profession d'infirmière est conditionnelle à ce qu'elle obtienne son permis d'exercice. À défaut d'obtenir ledit permis lors du premier examen, sa nomination est révoquée dès que l'Employeur est informé de l'échec. Le processus de dotation se poursuit alors avec les candidates à l'exercice de la profession, devenues infirmières, et qui avaient posé leur candidature audit poste. La période d'essai ne peut débuter qu'après l'obtention du permis d'exercice. Les postes octroyés en vertu du présent paragraphe sont soumis aux dispositions de l'article 8 des dispositions locales de la convention collective relatives à la procédure de supplémentation.

7.07 La salariée, à qui un poste est offert, peut se prévaloir d'une période de vingt-quatre (24) heures, à compter du moment de l'offre, pour accepter ou refuser ledit poste. À défaut d'informer l'Employeur dans le délai prescrit, la salariée est réputée avoir refusé le poste offert.

7.08 Un registre de poste est établi dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée en absence prévue aux dispositions nationales et locales de la convention collective et dont la candidature peut être considérée en vertu des dites dispositions, de s'inscrire en tant que salariée intéressée s'il survient une vacance à l'un des postes souhaités.

7.09 L'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur selon les modalités établies par celui-ci.

Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé. Une copie est transmise au Syndicat.

L'inscription au registre des postes n'est valide que pour la durée de l'absence de la salariée.

7.10 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant celle-ci, et ce, pour une durée de quinze (15) 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 au Syndicat.

7.11 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'un maximum de trente (30) jours de travail. La salariée à qui un poste requérant un diplôme universitaire est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois.

Dans le cas où la salariée obtient un poste à temps partiel, toute journée de travail additionnelle effectuée à un poste identique à celui pour lequel elle est en essai, dans le même centre d'activités et le même quart de travail, est comptabilisée aux fins de la période d'essai.

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

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'Employeur, le fait à une date déterminée par l'Employeur sans toutefois excéder trente (30) jours de la date prévue pour la fin de la période d'essai, et ce, sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

Lorsque la salariée est tenue de réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur et que celui-ci 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.

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

ARTICLE 8 (14)

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

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

- 1- dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visés 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 est affectée;
- 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.

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-dessus;

- 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 puisse satisfaire 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- à défaut d'utiliser les mécanismes ci-dessus alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée devient détentrice d'un poste comportant huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours si un tel poste a été affiché et est demeuré vacant. À défaut d'accepter ce poste, elle est considérée avoir démissionné.

Chaque salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe 8.01 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.

La salariée détentrice d'un poste composé de plus d'un titre d'emploi peut supplanter une salariée du titre d'emploi de son poste comportant le nombre d'heures supérieur, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, selon les modalités énoncées au présent paragraphe 8.01. Toutefois, si les titres d'emploi du poste composé comportent un nombre d'heures égal, la salariée peut supplanter dans le titre d'emploi de son choix, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, selon les modalités énoncées au présent paragraphe 8.01.

8.02 La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 8.01 du présent article si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 8.01 du présent article. 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 8.01 du présent article si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 8.01 du présent article.

Également, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 8.01 du présent article, sauf quant à l'identité de statut.

8.03 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 8.01 du présent article, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart, prévu aux dispositions nationales de la convention collective relatives au temps supplémentaire et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 9 des dispositions locales de la convention collective relatif à l'aménagement des heures et de la semaine travail.

8.04 La salariée visée par l'application des paragraphes 8.01, 8.02 et 8.03 du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

ARTICLE 9

AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

9.01 Semaine régulière

Le nombre d'heures d'une semaine régulière de travail à temps complet de chacun des titres d'emploi, tel que défini aux dispositions nationales de la convention collective, est divisé en cinq (5) jours de sept (7) heures ou de sept heures et quart ($7\frac{1}{4}$), selon le cas.

9.02 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, plus ou moins une (1) heure, selon le début du quart de travail, le dimanche, à vingt-quatre (24) heures, plus ou moins une (1) heure, selon le début du quart de travail, le samedi.

9.03 Période de repas

Le temps alloué pour le repas est de trois quarts ($3/4$) d'heure ou d'une (1) heure.

La salariée pourrait être tenue de prendre son repas à l'établissement lorsque la sécurité des usagers le requiert.

9.04 Période de repos

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

Toutefois, la salariée travaillant sur le quart de jour peut, si l'organisation du travail le permet et après entente avec l'Employeur, accoler sa période de repos de l'après-midi à sa période de repas.

Également, la salariée travaillant sur le quart de soir ou de nuit peut accoler ses périodes de repos à sa période de repas, après entente avec son supérieur immédiat.

9.05 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, plus ou moins une (1) heure selon le début du quart de travail.

A la demande de la salariée, l'Employeur peut accorder quatre (4) jours consécutifs de repos pour deux (2) semaines de travail.

9.06 Échange d'horaire

Il est loisible à deux 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, et ce, à l'intérieur d'un horaire ou des horaires connus, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Les dispositions de la convention collective relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ces cas.

9.07 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 pas deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive. Toutefois, si dans des situations particulières et à l'égard d'une (1) ou plusieurs salariées, l'Employeur ne peut respecter cette obligation en raison de l'impossibilité de recruter dans la localité des salariées répondant aux exigences normales de la tâche, il doit alors assurer un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille pas plus de deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures, plus ou moins une (1) heure selon le début du quart de travail, le samedi et le dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue peut être déplacée sur accord de l'Employeur et du Syndicat.

9.08 Ces fins de semaines sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement et d'un même centre d'activités.

9.09 Affichage des horaires

Les horaires de travail comprenant les jours de congé, les quarts de travail (jour, soir, nuit et rotation) et les heures de début desdits quarts de travail 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 vingt huit (28) jours.

À des fins de référence, les horaires sont conservés au moins un (1) an.

9.10 L'Employeur ne peut modifier l'horaire sans un préavis de sept (7) jours, à moins du consentement de la ou des salariées impliquées.

9.11 Réaménagement de l'horaire

Les parties peuvent, après entente écrite, 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 aux dispositions nationales de la convention collective.

En tout temps, les parties peuvent, par entente écrite, convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail.

9.12 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, de la clinicienne assistante-infirmière chef de jour ou de l'assistante-chef inhalothérapeute de jour qui n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

9.13 Dans les centres d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées, l'Employeur accorde un quart 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.

9.14 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.

9.15 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 7 des dispositions locales de la convention collective relatives aux règles de mutations volontaires ou qu'elle se prévaut des dispositions de l'article 8 des dispositions locales de la convention collective relatives à la procédure de supplantation.

9.16 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 pas possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.

9.17 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 passer 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 l'Employeur, après consultation du Syndicat.

9.18 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 même regroupement du 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.

9.19 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.

9.20 Heures brisées

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

9.21 Contrôle du temps

La salariée n'est pas soumise à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail.

ARTICLE 10 (19)

MODALITÉS RELATIVES À LA PRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, AU RAPPEL AU TRAVAIL ET À LA DISPONIBILITÉ

10.01 Répartition équitable du temps supplémentaire

Lorsque l'Employeur détermine que du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, il l'offre aux salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariées du même regroupement qui répondent aux exigences normales de la tâche.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariées sur place.

Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert.

Il appartient aux salariées d'exprimer leur disponibilité pour le temps supplémentaire à l'intérieur d'une période donnée, conformément à la politique de l'établissement.

10.02 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 d'une 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.

10.03 Disponibilité ou garde 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-heure ($\frac{1}{2}$).

10.04 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.

10.05 Moyen de communication

L'Employeur met gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité un moyen de communication qu'il détermine.

La salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

10.06 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.

10.07 Stationnement

Des espaces de stationnement sont réservés au personnel de garde.

ARTICLE 11 (20) (34) (21)

LES CONGÉS FÉRIÉS, LES CONGÉS MOBILES ET LES VACANCES ANNUELLES

CONGÉS FÉRIÉS

11.01 Nombre et liste des congés fériés

Les treize (13) jours de congés fériés reconnus dans l'établissement sont les suivants :

1. Fête du Canada
2. Fête du Travail
3. Action de grâce
4. Noël
5. La veille de Noël ou le lendemain de Noël
6. Jour de l'An
7. La veille du jour de l'An ou le lendemain du jour de l'An
8. Congé d'hiver
9. Vendredi saint
10. Lundi de Pâques
11. Fête des Travailleurs
12. Fête des Patriotes
13. Fête Nationale

L'Employeur consulte le Syndicat sur la date effective des congés fériés au plus tard le 15 février de chaque année.

11.02 Répartition équitable

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

11.03 Fériés de Noël et du jour de l'An

Noël et le jour de l'An ayant été convenus comme jours de congés fériés, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. L'Employeur accorde ce congé en fonction du congé de fin de semaine prévu à l'horaire de travail.

Les salariées ont droit à la prise de trois (3) jours de congés fériés consécutifs, soit à Noël ou au jour de l'An.

Lorsque Noël et le jour de l'An surviennent un lundi ou un mardi, l'Employeur accorde le congé selon la fin de semaine qui précède. Lorsque Noël et le jour de l'An surviennent un mercredi, un jeudi ou un vendredi, l'Employeur accorde le congé en fonction de la fin de semaine qui suit.

11.04 Remise du congé férié

L'Employeur tente le plus possible d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé férié à la date statutaire, la salariée peut accumuler un maximum de quatre (4) congés compensatoires par année et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

Les congés accumulés doivent être utilisés en entier au plus tard le 31 mai de l'année d'accumulation (1^{er} juillet – 31 mai).

Toutefois, les congés cumulés qui ne sont pas utilisés au 31 mai d'une année sont transférés à l'année suivante, réduisant d'autant le nombre maximal de congés cumulables de la nouvelle année débutant le 1^{er} juillet.

11.05 Échange de congés fériés

Après l'affichage de l'horaire de travail et de congés, 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. Dans ce cas, les dispositions nationales de la convention collective relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas si la salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

11.06 Date de prise des congés mobiles en psychiatrie

Les congés mobiles en psychiatrie, acquis en vertu des dispositions nationales de la convention collective, doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée.

11.07 Période de vacances annuelles

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

La période de dix-neuf (19) semaines débutant le dimanche de la semaine du 1^{er} juin de chaque année est considérée comme la période normale de vacances annuelles. L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel. Toutefois, en aucun temps les salariées ne pourront se prévaloir de plus de quatre-vingt pourcent (80%) du total des semaines de vacances annuelles à accorder au cours de la période normale de vacances, par centre d'activités et par quart de travail.

Lorsque les préférences exprimées sont supérieures à quatre-vingt pourcent (80%), les parties locales se rencontrent afin de convenir de modalités assurant en tout temps la continuité des services.

Une salariée ne peut exprimer une préférence pour une période supérieure à quatre (4) semaines consécutives au cours de la période normale de vacances annuelles.

Le congé annuel des salariées œuvrant en milieu scolaire doit être pris à l'intérieur des périodes s'échelonnant entre le 24 juin et le 15 août et entre le 15 décembre et le 7 janvier.

11.08 Prise du congé

La salariée peut prendre ses vacances annuelles d'une façon continue ou, si elle le désire, les diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine.

Cependant l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances annuelles à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes, soit la période normale de vacances annuelles et la période située en dehors de celle-ci.

La salariée peut choisir de prendre une semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de vacances, après entente avec l'Employeur quant aux dates.

11.09 Affichage de la liste

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

11.10 Inscription

La salariée y inscrit sa préférence avant le 15 mars et le 15 septembre.

Les salariées absentes pendant les périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

Une copie de la liste des inscriptions des préférences par les salariées par centre d'activités, est transmise au Syndicat.

11.11 Détermination des dates de vacances annuelles

Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des vacances annuelles en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté, mais appliquée entre les salariées d'un même regroupement, travaillant sur un même quart de travail et dans un même centre d'activités.

Au cours de la période de dix-neuf (19) semaines débutant le dimanche de la semaine du 1^{er} juin de chaque année, le nombre de salariées pouvant bénéficier du congé annuel à chacune des semaines de cette période, est d'au moins un (1) par quart de travail.

11.12 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des vacances annuelles, au plus tard le 15 avril et le 30 septembre, dans les lieux habituels. Ce programme demeure affiché durant toute la période des vacances annuelles.

11.13 Modifications au programme

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 11.07 et 11.14 du présent article ou dans le cas de la salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris ses vacances annuelles. Dans ces derniers cas, la salariée mutée prend ses vacances annuelles au temps prévu pour les vacances annuelles de la salariée qu'elle remplace ou à toute autre date convenue avec l'Employeur.

Lorsque la salariée qu'elle remplace a déjà pris ses vacances annuelles, ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, la salariée mutée s'entend avec l'Employeur quant à la date de ses vacances annuelles.

Dans le cas d'une supplantation, la personne salariée qui supplante ou qui est supplantée prend ses vacances annuelles telles qu'elles avaient été planifiées selon le premier alinéa du paragraphe 11.12 du présent article.

11.14 Échange de vacances annuelles

De consentement mutuel, deux (2) salariées d'un même regroupement, d'un même centre d'activités et d'un même quart de travail, peuvent échanger leur date de vacances annuelles, après entente avec leur supérieur immédiat.

11.15 Report des vacances annuelles

Une salariée incapable de prendre ses vacances annuelles à la période établie pour raisons de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la salariée enceinte ou qui allaite, survenus avant le début de sa période de vacances annuelles, peut reporter sa période de vacances annuelles à une date ultérieure.

Toutefois, elle doit en aviser son Employeur avant la date fixée de la période de la prise de ses vacances annuelles, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas ses

vacances annuelles sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la salariée doit faire la preuve de son impossibilité résultant de son incapacité physique dès que possible.

Lorsque cette situation se présente, le report des vacances annuelles de la salariée n'affecte pas les remplacements déjà octroyés.

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

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

S'il arrivait que la salariée soit dans l'impossibilité de prendre ses vacances annuelles avant la fin de cette dernière période, elle est alors considérée comme étant en vacances annuelles à la fin de celle-ci sans que cela puisse être considéré comme une interruption de la période d'invalidité en cours.

11.16 Vacances annuelles pour conjoints

Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leurs vacances annuelles en même temps. Cependant, leur période de vacances annuelles est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté, à la condition que cela n'affecte pas la préférence des autres salariées ayant plus d'ancienneté.

ARTICLE 12 (17)

OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE

12.01 CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CEGEP OU UNE UNIVERSITÉ

1) Congé sans solde à temps complet

A) Conditions du congé

Dans le but de permettre aux ordres d'enseignement 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 deux (2) ans de service dans l'établissement obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde à temps complet d'une durée maximale de douze (12) mois pour enseigner dans le secteur relié à sa profession.

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

Pendant une durée maximale de deux (2) ans, le poste de la salariée en congé sans solde n'est pas affiché et est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 4 des dispositions locales de la convention collective.

B) Modalités du congé

1- Avis 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 emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2- Vacances annuelles

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 existante au moment du début du congé sans solde de la salariée.

4 - Modalités de retour

En tout temps au cours du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Dès que la salariée abandonne sa charge d'enseignement, elle doit reprendre intégralement son poste chez l'Employeur au plus tard dans les dix (10) jours de l'abandon, à défaut de quoi elle est réputée avoir démissionné.

La salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur même si elle conserve une charge d'enseignement dans un établissement d'enseignement. Le congé sans solde à temps complet dont elle bénéficiait peut alors être transformé en congé sans solde à temps partiel pour la portion du temps non écoulé du congé sans solde à temps complet. Cependant, la durée totale des congés à temps complet ou à temps partiel ne peut excéder deux (2) ans de calendrier.

Si la salariée ne désire pas reprendre son poste au terme de son congé, elle peut obtenir un poste qui a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon l'article 7 des dispositions locales de la convention collective relatif aux règles de mutations volontaires.

Dans 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 à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective relatif aux règles de mutations volontaires.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective relatif à la procédure de supplantation.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-dessus décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

1) Congé partiel sans solde pour enseigner

A) Conditions du congé

Dans le but de permettre aux ordres d'enseignement 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 deux (2) ans de service dans l'établissement obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde à temps partiel d'une durée maximale de douze (12) mois pour enseigner dans le secteur relié à sa profession.

En aucun temps, la prestation de travail ne peut être inférieure à huit (8) jours de travail par période de vingt-huit (28) jours.

Avant l'expiration de ce congé sans solde à temps partiel et après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde à temps partiel pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période maximale de douze (12) mois.

B) Modalités de retour

En tout temps, au cours du congé sans solde à temps partiel, la salariée peut y mettre fin en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. De même, en tout temps au cours de son congé et après entente avec l'Employeur, la salariée peut réduire le nombre de jours de son congé sans solde à temps partiel.

Dès que la salariée abandonne sa charge d'enseignement, elle doit reprendre intégralement son poste chez l'Employeur au plus tard dans les dix (10) jours de l'abandon, à défaut de quoi elle est réputée avoir démissionné.

A défaut de reprendre son poste au terme d'une période de deux (2) ans, la salariée est réputée avoir démissionné, à moins qu'elle puisse obtenir un poste qui a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon l'article 7 des dispositions locales de la convention collective relatif aux règles de mutations volontaires.

12.02 CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

A) Congé sans solde à temps complet pour études

Après entente avec l'Employeur, la salariée titulaire d'un poste à temps complet qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, mais pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours, un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession.

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.

La salariée doit faire la preuve de son admission à un programme relatif à sa profession et de son statut d'étudiante à temps complet pour l'obtention d'un congé sans solde à temps complet.

Elle doit conserver son statut d'étudiante à temps complet pour la durée de son congé sans solde et en faire la preuve au terme de chaque session par la remise d'un relevé de notes établissant qu'il n'y a eu aucun abandon de cours lui ayant fait perdre le statut d'étudiante à temps complet.

A défaut de conserver son statut d'étudiante à temps complet, elle doit en aviser l'Employeur. Elle est alors, soit considérée en congé partiel sans solde pour études et son nombre de jours de travail correspond au statut d'une salariée à temps partiel, minimalement huit (8) jours par vingt-huit (28) jours, soit considérée comme ayant mis fin à son congé sans solde pour études si elle n'a pas conservé un statut d'étudiante à temps partiel, dans lequel cas elle est tenue de réintégrer le poste dont elle est détentrice, à l'expiration d'un délai de dix (10) jours de la date à laquelle elle a perdu son statut d'étudiante.

A défaut d'en avoir avisé l'Employeur dans le délai imparti, elle est réputée avoir démissionné à compter de la date du début de la session au cours de laquelle elle a perdu son statut d'étudiante à temps complet.

B) Congé sans solde à temps partiel pour études

De la même façon et aux fins prévues ci-dessus, 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 vingt-huit (28) jours, et ce, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois. En aucun temps, lors d'un congé partiel sans solde pour études, une salariée ne peut réduire sa prestation de travail à moins de huit (8) jours par vingt-huit (28) jours.

La salariée doit faire la preuve de son admission à un programme relatif à sa profession et de son statut d'étudiante à temps partiel, pour l'obtention d'un congé sans solde à temps partiel.

Elle doit conserver son statut d'étudiante à temps partiel pour la durée de son congé sans solde et en faire la preuve au terme de chaque session par la remise d'un relevé de notes établissant qu'il n'y a eu aucun abandon de cours lui ayant fait perdre le statut d'étudiante à temps partiel.

A défaut de conserver son statut d'étudiante à temps partiel, elle doit en aviser l'Employeur. Elle doit alors réintégrer le poste dont elle est détentrice à l'expiration d'un délai de dix (10) jours de la perte de son statut d'étudiante.

A défaut d'en avoir avisé l'Employeur dans le délai imparti, elle est réputée avoir démissionné à compter de la date de la connaissance de son abandon par l'Employeur.

C) Congé sans solde à temps partiel pour la salariée étudiante au DEC-BAC en soins infirmiers

Malgré les alinéas précédents, la salariée étudiante au DEC-BAC en soins infirmiers peut obtenir, après entente avec l'Employeur, un congé sans solde partiel lui permettant de maintenir une prestation de travail minimale d'une (1) fin de semaine de travail sur deux (2). La salariée doit présenter une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance et ce congé sans solde partiel est d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois.

A défaut de conserver son statut d'étudiante à temps partiel, elle doit en aviser l'Employeur. Elle doit alors réintégrer le poste dont elle est détentrice à l'expiration d'un délai de dix (10) jours de la perte de son statut d'étudiante.

A défaut d'en avoir avisé l'Employeur dans le délai imparti, elle est réputée avoir démissionné à compter de la date de la connaissance de son abandon par l'Employeur.

D) Modalités des congés sans solde pour études

1- Avis 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 emploi à partir de la date de son départ de l'établissement dans le cas d'un congé sans solde à temps complet pour études ou à compter de la date de la connaissance de son abandon par l'Employeur dans le cas d'un congé sans solde à temps partiel pour études.

2- Vacances annuelles

L'Employeur remet à la salariée intéressée qui bénéficie d'un congé sans solde à temps complet 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 à temps complet 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 du congé sans solde, la salariée peut y mettre fin en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. De même, en tout temps au cours de son congé et après entente avec l'Employeur, la salariée peut réduire le nombre de jours de son congé sans solde.

Dans 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 l'article 7 de la convention collective relatives aux règles de mutations volontaires.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective relatif à la procédure de supplantation.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-dessus décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

12.03 Congé pour examen

A) Congé pour examen

Un congé sans solde d'une durée maximale d'une (1) journée est accordé à la salariée pour se préparer et se présenter à un (1) ou des examens relatifs à sa profession. Ces congés ne peuvent excéder trois (3) jours par année.

B) Congé pour candidate à l'exercice de la profession

Un congé sans solde d'une durée maximale de trois (3) jours séparés ou consécutifs est accordé à la candidate à l'exercice de la profession pour se préparer et se présenter à un (1) ou des examens relatifs à l'obtention de son droit de pratique.

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

12.04 Fonction civique (congé pré-électoral)

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.

12.05 Fonction civique (congé postélectoral)

Si elle est élue, la salariée 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 maximale d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde n'est pas affiché et est comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective relatif aux règles de mutations volontaires

Ce congé sans solde est soumis aux modalités suivantes :

1- Avis de 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- Vacances annuelles

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 existante au moment du début du congé sans solde de la salariée.

4- Modalités de retour

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

A défaut d'aviser l'Employeur dans les cinq (5) jours de l'abandon de son mandat, la salariée est réputée avoir démissionné.

Dans 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 à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective relatif aux règles de mutations volontaires.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut alors supplanter la salariée la moins ancienne de l'établissement, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-dessus décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

12.06 Congé sans solde

1- Conditions d'obtention

Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, après entente quant aux dates avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines, à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance, mais pas plus de soixante (60) jours.

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

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 prolongé, la salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance, mais pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours, 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 maximale d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde n'est pas affiché et est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 4 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 en avisant l'Employeur quinze (15) jours à l'avance.

2. Modalités du congé sans solde de plus de quatre (4) semaines

1- Avis 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 emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2- Vacances annuelles

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 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-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.

4- Modalités de retour

Sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 1 du paragraphe 12.06 du présent article, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans 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 de la procédure de supplantation prévue à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective. À défaut d'utiliser ce mécanisme alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné, à moins qu'elle puisse obtenir un poste comportant huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours, si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon l'article 7 des dispositions locales de la convention collective relatif aux règles de mutations volontaires.

5- Droit de postuler

La salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective relatives aux règles de mutations volontaires, à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

12.07 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 semaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours (2) par semaine en conformité avec l'horaire établi par l'Employeur.

12.08 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 peut être accordé à la salariée à temps complet comptant au moins deux (2) ans 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 et à la condition que les salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés.

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.

12.09 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 minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale 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 (3) jours par semaine ou à 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, mais pas plus de soixante (60) jours, 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.

12.10 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 12.06 du présent article. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

12.11 CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES DES UNITÉS PSYCHIATRIQUES

Congé pour ouvrir un foyer d'adaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié

La salariée qui ouvre un foyer de réadaptation, un pavillon affilié ou devient une famille d'accueil a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) an après entente écrite avec l'Employeur.

Ce congé est renouvelable pour une année additionnelle, aux conditions prévues à l'alinéa précédent.

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective.

12.12 Congé sans solde pour mariage ou union civile

En plus des dispositions relatives au congé pour mariage prévu aux dispositions nationales de la convention collective, la salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

Ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu durant la période normale de congé annuel.

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 12.06 du présent article, ce dernier est réduit, pour la période concernée, de l'équivalent de la semaine sans solde.

ARTICLE 13 (16)

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

1.01 Énoncé de principe et définition

Les dispositions convenues localement le sont aux seules fins de l'utilisation du budget prévu aux dispositions nationales de la convention collective relatives au développement des ressources humaines.

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins et aux orientations nouvelles de l'Établissement. Il doit également tendre à optimiser la réponse aux besoins de la clientèle de l'Établissement.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'orientation, d'adaptation et de formation en cours d'emploi dont le budget est déterminé en vertu des dispositions nationales de la convention collective relatives au développement des ressources humaines.

13.02 Orientation, adaptation et formation en cours d'emploi

Pour les salariées nouvellement embauchées, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à intégrer ces salariées et à les familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

Pour les salariées qui sont touchées par une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail chez l'Employeur, ce dernier organise, au besoin, des activités d'adaptation permettant à la salariée d'acquérir les qualifications, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui lui seront confiées.

A) Orientation des salariées nouvellement embauchées

L'Employeur établit, à l'intention des salariées nouvellement embauchées, un programme d'accueil et d'orientation lequel, autant que possible, doit commencer 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 est prolongée conformément au premier alinéa du paragraphe 3.02 des dispositions locales de la convention collective relatives aux modalités et à la durée de la période de probation.

B) Orientation des salariées titulaires d'un poste d'équipe volante et des salariées titulaires d'un poste à temps partiel et qui ont exprimé une disponibilité additionnelle

Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation à des salariées, il l'offre aux salariées titulaires d'un poste d'équipe volante ou aux salariées titulaires d'un poste à temps partiel et qui ont exprimé une disponibilité additionnelle.

S'il décide de l'offrir aux salariées détenant un poste d'équipe volante, il procède par ordre d'ancienneté parmi les salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

S'il décide de l'offrir aux salariées titulaires d'un poste à temps partiel et qui ont exprimé une disponibilité additionnelle, il procède par ordre d'ancienneté parmi les salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche et dont la disponibilité correspond aux besoins de l'Employeur.

C) Adaptation des salariées touchées par une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail

Pour les salariées touchées par 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.

D) Formation en cours d'emploi

La formation en cours d'emploi vise d'une part, le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions remplies par les salariées ou, à l'occasion, de l'introduction de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques et, d'autre part, à l'acquisition d'une compétence plus approfondie dans les disciplines ou domaines reliés à la dispensation des services de santé et des services sociaux de l'Établissement.

13.03 Comité de développement des ressources humaines

Le comité de développement des ressources humaines est formé, au plus tard, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

Le comité est composé de deux (2) personnes désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur.

Les mandats du comité sont :

- de recevoir de l'Employeur les informations relatives aux sommes disponibles pour l'orientation, l'adaptation et la formation en cours d'emploi dont le budget est prévu aux dispositions nationales de la convention collective relatives au développement des ressources humaines;
- de participer à l'identification et à la priorisation des différents besoins de formation en cours d'emploi et à l'élaboration du plan d'activités de formation en cours d'emploi, ainsi que les montants qui y sont alloués;
- de fixer les modalités d'application dudit plan, de même que les critères de sélection pour le choix des salariées ou des groupes de salariées visés par ces activités ainsi que la répartition budgétaire entre les trois regroupements de salariées;
- de prendre connaissance du rapport des activités de développement des ressources humaines;
- de recevoir le bilan des activités de développement des ressources humaines;
- de recevoir le bilan des activités d'encadrement effectuées dans le cadre de la lettre d'entente des dispositions nationales de la convention collective relatives à l'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché.

13.04 Ressources allouées aux activités de développement des ressources humaines

L'Employeur consacre à chaque année le budget alloué en vertu des dispositions nationales de la convention collective relatives, au développement des ressources humaines à la réalisation des activités prévues au paragraphe 13.02 du présent article

Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour de la salariée en activités de développement.

13.05 Méésentente

A la demande de l'une ou l'autre des parties, toute méésentente portant sur un ou plus d'un élément de la détermination des modalités d'application du plan d'activités, sur les critères de sélection pour le choix des salariées ou des groupes de salariées visés par une activité ou sur la répartition budgétaire entre les trois regroupements de salariées est soumise à la médiation préarbitrale du ministère du Travail avant d'être référée à l'arbitrage. Si la méésentente persiste au terme de la médiation, les parties s'entendent sur le nom d'un arbitre à qui ils soumettent la méésentente afin que ce dernier dispose du litige. A défaut d'entente sur le nom d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Greffe afin qu'une personne dont le nom apparaît à la liste prévue aux dispositions nationales de la convention collective relatives à la procédure régulière d'arbitrage soit désignée pour disposer du litige.

Toutefois, l'Employeur peut procéder à la réalisation de l'activité ou des activités de développement faisant l'objet d'une méésentente lesquelles seront soumises aux résultats de l'alinéa précédent.

ARTICLE 14

ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR L'EMPLOYEUR AVEC LES USAGERS

14.01 Lorsque survient une de ces activités, les parties se rencontrent préalablement afin de définir les modalités applicables lors de ces activités pour les salariées concernées.

ARTICLE 15

COMITÉS LOCAUX

Nil

ARTICLE 16 (2)

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

16.01 Les parties reconnaissent qu'il est à leur avantage de promouvoir et de développer les relations de travail entre l'Employeur et le Syndicat en ayant pour principe le respect mutuel et la collaboration.

ARTICLE 17

AFFICHAGE D'AVIS

17.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; les clefs sont remises à la représentante du Syndicat.

17.02 L'Employeur met à la disposition du Syndicat les tableaux suivants :

- un (1) tableau vitré et verrouillé à l'Hôpital du Suroît;
- un (1) tableau vitré et verrouillé au Centre d'hébergement Docteur-Aimé-Leduc;
- un (1) tableau vitré et verrouillé au Centre d'hébergement Cécile-Godin;
- un (1) tableau vitré et verrouillé au site de Salaberry-de-Valleyfield du CLSC de Salaberry-de-Valleyfield;
- un (1) tableau vitré et verrouillé au site de Beauharnois du CLSC de Salaberry-de-Valleyfield;
- un (1) tableau vitré et verrouillé au site de la clinique externe de psychiatrie, sur la rue Victoria, à Salaberry-de-Valleyfield;
- un (1) tableau vitré et verrouillé au site de la clinique externe santé mentale jeunesse, à Salaberry-de-Valleyfield;
- un (1) tableau vitré et verrouillé au site du Centre de jour en santé mentale, à Salaberry-de-Valleyfield.

17.03 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 Direction des ressources humaines de l'établissement.

17.04 Une copie des documents affichés dans l'établissement est transmise au Syndicat si ces documents proviennent de la Direction générale, de l'une des directions-réseau ou de la Direction des ressources humaines et qu'ils concernent les conditions de travail des salariées ou sont relatifs à l'application de la présente convention.

ARTICLE 18

ORDRES PROFESSIONNELS

18.01 La salariée a l'obligation d'appartenir à un ordre professionnel si l'appartenance à tel ordre est prévue à la Loi.

ARTICLE 19

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

19.01 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 sont indiqués sur ce document.

19.02 Modification d'un document

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

ARTICLE 20

CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS VISÉS SELON LES LOIS AFFÉRENTES

20.01 La salariée chargée d'accompagner un usager hors de l'établissement qui l'emploie ou de son port d'attache reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

1. Elle est considérée au travail à compter de l'heure à laquelle il lui a été demandé d'entrer au travail et pour tout le temps pendant lequel elle accompagne l'usager, ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle est rémunérée alors suivant les dispositions nationales de la convention collective y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail ou de la période d'accompagnement ou de retour excède la journée normale de travail.

Pendant la période d'attente précédant le voyage, elle peut être affectée à d'autres tâches à l'intérieur du même centre d'activités ou dans un autre centre d'activités lorsque la salariée se porte volontaire.

2. Une fois qu'elle a laissé l'usager, elle doit revenir à son établissement ou son port d'attache ou tout autre endroit convenu avec l'Employeur 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 lorsqu'elle est appelée à séjourner une nuit à l'extérieur. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions relatives à la disponibilité ou à la garde des dispositions nationales.

3. L'Employeur rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les dispositions relatives aux allocations de déplacement des dispositions nationales et de l'article 26 des dispositions locales 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.

ARTICLE 21

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

21.01 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.

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 22

RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT D'UNIFORMES

22.01 Uniforme

L'Employeur continue à fournir à ses salariées les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective et les entretient à ses frais.

ARTICLE 23

VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

23.01 Vestiaire ou casiers

Lorsque la salariée en fait la demande ou lorsque l'Employeur requiert que la salariée dépose ses vêtements ailleurs qu'à son aire de travail, il lui fournit un espace ou un casier qui verrouille pour le dépôt de ses vêtements.

23.02 Salle d'habillage

L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées.

ARTICLE 24

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

24.01 Relevé de paie

Sur le relevé de paie l'Employeur inscrit :

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénom de la salariée;
- le titre 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 de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- le nombre de congés-maladie accumulés.

L'Employeur doit présenter, sur des relevés distincts, les montants versés, à titre de rétroactivité, de congés-maladie non utilisés au moment de leur paiement.

24.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines par dépôt bancaire.

Si une date de remise de paie coïncide avec une date de congé férié, la paie est remise la veille du congé férié, à moins d'impossibilité.

24.03 Erreur

Dans le cas d'une erreur sur la paie d'un montant de 10,00\$ ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables du dépôt bancaire, 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 40,00\$ par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de 20,00\$ pour une salariée à temps partiel.

L'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours de 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, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

24.04 Remise de la rémunération lors de la prise des vacances annuelles

La rémunération payable à une salariée alors qu'elle est en vacances annuelles est versée aux périodes normales de versement de la paie.

24.05 Montants dus au départ

L'Employeur remet à la salariée, à la période de paie suivant son départ, par dépôt bancaire, les montants dus en salaire et les bénéfices marginaux auxquels elle a droit.

ARTICLE 25

ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

2.01 Les parties conviennent que cette matière n'aura pas d'application.

ARTICLE 26 (26)

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT, À L'EXCEPTION DES QUANTA

26.01 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée est affectée lors du déplacement.

Un port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants :

1. L'endroit où la salariée exerce habituellement ses fonctions;
2. L'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions;
3. L'endroit où la salariée fait rapport de ses activités.

Le kilométrage remboursé est basé sur la distance nécessaire qui est effectivement parcourue par une salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

L'Employeur détermine si la salariée doit ou non passer par son port d'attache.

Une salariée est réputée n'avoir qu'un port d'attache sauf du fait d'un remplacement.

Lorsque l'Employeur doit procéder à la modification du port d'attache d'une salariée d'un centre d'activités donné, il l'offre par ordre d'ancienneté aux salariées de ce centre d'activités, du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail. A défaut de volontariat, c'est le port d'attache de la salariée la moins ancienne de ce centre d'activités, du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail qui est modifié.

26.02 Lorsqu'une salariée débute ou termine sa journée de travail à un lieu de travail autre que son port d'attache, elle n'est indemnisée que pour le temps et le kilométrage qui excèdent ce qui est normalement nécessaire pour parcourir la distance entre son port d'attache et son domicile.

26.03 Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise, l'Employeur en informe par écrit la salariée trente (30) jours à l'avance.

26.04 Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise une automobile personnelle, il détermine le moyen de transport qu'elle doit utiliser et, conformément aux dispositions nationales de la convention collective, rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés.

26.05 Les déboursés pour les repas sont payés en autant que la salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à tout point de services de l'établissement dans un délai raisonnable.

26.06 Pour obtenir le remboursement des frais de transport auquel elle a droit en vertu des dispositions nationales et locales, la salariée doit présenter les pièces justificatives requises.

ANNEXE 1

HORAIRE COMPRIMÉ

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

Un système d'horaire comprimé peut être mis en application selon les modalités ci-après prévues :

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 demi (72,50 h) ou soixante-dix (70 h) par période de quatorze (14) jours de calendrier.

Champ d'application

Cet horaire s'adresse aux salariées ayant une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 ¼) 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.

ARTICLE 1

DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

Exemple no 1	36 h 15 min	35 h
Nombre de jours de travail	7 jours (6 et 1)	7 jours (6 et 1)
Heures de travail/jour	6 jours de 10 h 52 min. 1 jour de 7 h 15 min.	6 jours de 10 h 29 min. 1 jour de 7 h 00 min.
Heures de présence/jour	6 jours de 12 h 1 jour de 8 h	6 jours de 11 h 37 min. 1 jour de 7 h 43 min.
Repas	6 repas de 40 et 30 min. 1 repas de 45 min.	6 repas de 38 et 29 min. 1 repas de 45 min.
Repos	2 ou 3 repos ¹	2 ou 3 repos ¹
Nombre de quarts de travail	3 quarts (jour-soir-nuit)	3 quarts (jour-soir-nuit)

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

Exemple no 2	36 h 15 min	35 h
Nombre de jours de travail	7 jours	7 jours
Heures de travail/jour	10 h 21 min.	9h 59 min.
Heures de présence/jour	11 h 06 min.	10 h 43 min.
Repas	1 repas de 45 min.	1 repas de 43 min.
Repos	2 ou 3 repos ²	2 ou 3 repos ²
Nombre de quarts de travail	3 quarts (jour-soir-nuit)	3 quarts (jour-soir-nuit)

Exemple no 3	36 h 15 min	35 h
Nombre de jours de travail	7 jours	7 jours
Heures de travail/jour	10h 21 min	9h 59 min
Heures de présence/jour	11 h 31 min	11h 07 min
Repas	2 repas : 40 et 30 min.	2 repas : 38 et 29 min.
Repos	2 ou 3 repos ²	2 ou 3 repos ²
Nombre de quarts de travail	3 quarts (jour-soir-nuit)	3 quarts (jour-soir-nuit)

Exemple no 4	36 h 15 min	35 h
Nombre de jours de travail	8 jours	8 jours
Heures de travail/jour	9 h 04 min.	8 h 45 min.
Heures de présence/jour	9 h 49 min.	9 h 28 min.
Repas	1 repas de 45 min.	1 repas de 43 min.
Repos	2 repos ²	2 repos ²
Nombre de quarts de travail	3 quarts (jour-soir-nuit)	3 quarts (jour-soir-nuit)

Exemple no 5	36 h 15 min	35 h
Nombre de jours de travail	8 jours	8 jours
Heures de travail/jour	9 h 04 min.	8 h 45 min.
Heures de présence/jour	9 h 49 min.	9 h 28 min.
Repas	1 repas de 45 min.	1 repas de 43 min.
Repos	2 repos ²	2 repos ²
Quart de travail	Jour seulement	Jour seulement

Exemple no 6	36 h 15 min	35 h
Nombre de jours de travail	-	8
Heures de travail/jour	-	8 h 45 min.
Heures de présence/jour	-	9 h 45 min.
Repas	-	(60 min)
Repos	-	2 repos ²

² Durée au prorata par rapport à la journée de huit (8) heures

ARTICLE 2

MISE EN APPLICATION

L'Employeur peut procéder à la mise en application de l'horaire comprimé dans un centre d'activités lorsque soixante-quinze pour cent (75 %) ou plus de l'ensemble des salariées appartenant au même titre d'emploi dans ce centre d'activités se sont prononcées en faveur d'une telle implantation.

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

ARTICLE 3

MISE EN APPLICATION

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

ARTICLE 3 DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF À LA DURÉE ET AUX MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

Salariée en probation

La salariée nouvellement embauchée dans l'un des titres d'emploi d'infirmière-auxiliaire, d'externe en inhalothérapie ou d'externe en soins infirmiers, est soumise à une période de probation de quatre cent trente-cinq (435) heures travaillées.

Cependant, la période de probation d'une personne salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme d'études collégiales (D.E.C.) est de cinq cent quarante-trois heures et trois quarts (543.75) heures travaillées et celle d'une personne salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme terminal universitaire est de huit cent soixante dix (870) heures travaillées.

Malgré les dispositions des deux (2) alinéas précédents, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions des deux (2) alinéas précédents s'appliquent.

ARTICLE 6 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF AUX LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement

Lorsqu'une salariée sous l'horaire comprimé est libérée en vertu de la banque de libérations pour activités syndicales externes prévue aux 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 dans l'établissement, mais jamais plus qu'une (1) salariée à la fois, dans la proportion des jours suivants :

De 50 à 99 salariées :	7,25 ou 7 heures / semaine
De 100 à 299 salariées :	14,50 ou 14 heures / semaine
De 300 à 499 salariées :	21,75 ou 21 heures / semaine
De 500 à 749 salariées :	29,00 ou 28 heures / semaine
De 750 à 1549 salariées :	35,25 ou 35 heures / 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 un (1), deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) jours 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 vacant sous l'horaire traditionnel 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 réputée avoir démissionné.

ARTICLE 7 DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF AUX RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

Avis d'affichage

En sus des indications prévues au paragraphe 7.03 des dispositions locales de la convention collective, 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 7.08 des dispositions locales de la convention collective, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de deux cent dix-sept heures et demi (217½ h) de travail ou de quatre cent soixante et onze et un quart (471¼) heures de travail, selon le cas applicable.

ARTICLE 14 ET 15 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIFS À LA PROCÉDURE DE MISE À PIED ET À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET ARTICLE 8 DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF À LA PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

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 9 DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

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 RELATIF AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

Temps supplémentaire

Tout le 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 RELATIF AUX CONGÉS FÉRIÉS ET ARTICLE 11 DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF AUX CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET CONGÉ ANNUEL

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 la loi et ou le décret gouvernemental, dont bénéficie une salariée est le suivant :

Exemple(s)	Nombre de congés fériés
Exemple no 1	13 (pris lors de journée de 7 h 15 min)
Exemples no 2 et 3	9
Exemples no 4, 5 et 6	11

Accumulation de 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 NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF AU CONGÉ ANNUEL

Divisibilité du congé annuel

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue 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 (2) 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 hebdomadaires de travail est de trente-six heures et quart (36 h $\frac{1}{4}$), reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq (145) heures de travail par mois de service accumulés au 30 avril.

La salariée soumise à l'horaire comprimé, qui a moins d'un (1) an de service et dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est de trente-cinq heures (35 h), reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante heures (140 h) de travail par mois de service accumulés au 30 avril.

Indemnité de départ

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est de trente-six heures et quart (36 h $\frac{1}{4}$), reçoit une indemnité de vacances équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq (145) heures ou de cent quatre-vingt-une et quart (181,25) heures de travail, établie selon des dispositions nationales de la convention collective relatives aux congés annuels 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 hebdomadaires de travail est de trente-cinq heures (35 h), reçoit une indemnité de vacances équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante (140) heures ou de cent soixante et quinze (175) heures de travail, établie selon des dispositions nationales de la convention collective relatives aux congés annuels, 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 RELATIF AUX DROITS PARENTAUX

Nombre de congés spéciaux

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 sont payés en vertu du présent article.

ARTICLE 23 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF AU RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

Congés de maladie et assurance-salaire

Toute salariée titulaire de poste à temps complet dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail, prévu à son titre d'emploi aux dispositions nationales de la convention collective, est de trente-six heures et quart (36 $\frac{1}{4}$ h) 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 hebdomadaires, prévu à son titre d'emploi aux dispositions nationales de la convention collective, est de trente-cinq (35) heures 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 hebdomadaires, prévu à son titre d'emploi aux dispositions nationales de la convention collective, est de trente-six heures et quart (36 $\frac{1}{4}$ h). Pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaires, prévu à son titre d'emploi aux dispositions nationales de la convention collective, est de trente-cinq (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 utilisées, mais accumulées 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 heures 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^e 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 prévue 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 ajustée par la suite, le cas échéant, du taux de croissance de l'échelle de salaire aux dates prévues à la présente convention 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 (108) heures 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 $\frac{1}{4}$) et pas moins de cent cinq heures (105 h) pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaires est de trente-cinq (35) heures, 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 20 DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS VISÉS PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CHAPITRE S- 4.2) OU DES BÉNÉFICIAIRES VISÉS PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX POUR LES AUTOCHTONES CRIS (CHAPITRE S-5)

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 de la convention collective, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail 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 RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION ET AUX TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS, ÉCHELLES ET SUPPLÉMENTS

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 (36½ h) 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.

Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat, infirmière clinicienne, ou assistante-infirmière-chef clinicienne 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 une période d'au moins sept (7) heures ou sept heures et quart (7¼) continues de travail a droit à un supplément horaire de:

TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
2006-04-01 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
\$	\$	\$	\$
1,59	1,62	1,65	1,69

ARTICLE 8 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF À L'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Expérience 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 POUR LES 6 JOURS DE TRAVAIL DE 10 H 52 MIN. OU DE 10 H 29 MIN.	
NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ ANNUEL DE LA SALARIÉE :	ACCUMULATION D'EXPÉRIENCE (JOURS DE CALENDRIER D'EXPÉRIENCE)
20 jours de congé annuel (4 semaines)	2,43 (36h $\frac{1}{4}$) et 2,35 (35 h) de jour de calendrier
21 jours de congé annuel	2,44 (36h $\frac{1}{4}$) et 2,36 (35 h) de jour de calendrier
22 jours de congé annuel	2,45 (36h $\frac{1}{4}$) et 2,37 (35 h) de jour de calendrier
23 jours de congé annuel	2,46 (36h $\frac{1}{4}$) et 2,38 (35 h) de jour de calendrier
24 jours de congé annuel	2,48 (36h $\frac{1}{4}$) et 2,39 (35 h) de jour de calendrier
25 jours de congé annuel (5 semaines)	2,49 (36h $\frac{1}{4}$) et 2,40 (35 h) de jour de calendrier

EXEMPLE NO 1 POUR LA JOURNÉE DE TRAVAIL DE 7 H 15 MIN. OU DE 7 H.	
NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ ANNUEL DE LA SALARIÉE :	ACCUMULATION D'EXPÉRIENCE (JOURS DE CALENDRIER D'EXPÉRIENCE)
20 jours de congé annuel (4 semaines)	1,62 (36h $\frac{1}{4}$) et 1,56 (35 h) de jour de calendrier
21 jours de congé annuel	1,63 (36h $\frac{1}{4}$) et 1,56 (35 h) de jour de calendrier
22 jours de congé annuel	1,64 (36h $\frac{1}{4}$) et 1,58 (35 h) de jour de calendrier
23 jours de congé annuel	1,64 (36h $\frac{1}{4}$) et 1,58 (35 h) de jour de calendrier
24 jours de congé annuel	1,65 (36h $\frac{1}{4}$) et 1,59 (35 h) de jour de calendrier
25 jours de congé annuel (5 semaines)	1,66 (36h $\frac{1}{4}$) et 1,60 (35 h) de jour de calendrier

EXEMPLE NOS 2 ET 3 POUR LES SEPT (7) JOURS DE TRAVAIL DE 10 H 21 MIN. OU DE 9 H 59 MIN.	
NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ ANNUEL DE LA SALARIÉE :	ACCUMULATION D'EXPÉRIENCE (JOURS DE CALENDRIER D'EXPÉRIENCE)
20 jours de congé annuel (4 semaines)	2,32 (36h $\frac{1}{4}$) et 2,24 (35 h) de jour de calendrier
21 jours de congé annuel	2,33 (36h $\frac{1}{4}$) et 2,25 (35 h) de jour de calendrier
22 jours de congé annuel	2,34 (36h $\frac{1}{4}$) et 2,26 (35 h) de jour de calendrier
23 jours de congé annuel	2,35 (36h $\frac{1}{4}$) et 2,27 (35 h) de jour de calendrier
24 jours de congé annuel	2,36 (36h $\frac{1}{4}$) et 2,28 (35 h) de jour de calendrier
25 jours de congé annuel (5 semaines)	2,37 (36h $\frac{1}{4}$) et 2,29 (35 h) de jour de calendrier

EXEMPLE NOS 4, 5 ET 6 POUR LES HUIT (8) JOURS DE TRAVAIL DE 9 H 04 MIN. OU DE 8 H 45 MIN.	
NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ ANNUEL DE LA SALARIÉE :	ACCUMULATION D'EXPÉRIENCE (JOURS DE CALENDRIER D'EXPÉRIENCE)
20 jours de congé annuel (4 semaines)	2,03 (36h ¼) et 1,96 (35 h) de jour de calendrier
21 jours de congé annuel	2,04 (36h ¼) et 1,97 (35 h) de jour de calendrier
22 jours de congé annuel	2,05 (36h ¼) et 1,98 (35 h) de jour de calendrier
23 jours de congé annuel	2,06 (36h ¼) et 1,99 (35 h) de jour de calendrier
24 jours de congé annuel	2,07 (36h ¼) et 2,00 (35 h) de jour de calendrier
25 jours de congé annuel (5 semaines)	2,07 (36h ¼) et 2,00 (35 h) de jour de calendrier

Et ce, sous réserves des dispositions prévues au 3^{ème} alinéa du paragraphe 7.22 des dispositions nationales de la convention collective.

Malgré 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 RELATIF AUX PRIMES

Primes

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

Primes de soir et de nuit

La salariée soumise à l'horaire comprimé et faisant tout ou une partie de son service entre 14:00 heures et 8:00 heures reçoit, pour toute heure travaillée entre 14:00 heures et 24:00 heures, 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 0:00 heure et 8:00 heures, 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 13 DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

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 3 des dispositions locales de la convention collective, est prolongée d'autant.

ARTICLE 34 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES DES ÉTABLISSEMENTS, AILES OU UNITÉS PSYCHIATRIQUES

Prime en psychiatrie

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

TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
2006-04-01 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
\$	\$	\$	\$
32,64	33,30	33,96	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 établissement carcéral

Les salariées ont droit, au 1er 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 $\frac{1}{4}$) 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.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 1

RELATIVE À L'ARTICLE 23 DES DISPOSITIONS LOCALES « VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE » AU CENTRE D'HÉBERGEMENT CÉCILE-GODIN DE BEAUHARNOIS

L'application de l'article 23 des dispositions locales de la convention collective relatif au vestiaire et salle d'habillage ne sera applicable au centre d'hébergement Cécile-Godin de Beauharnois qu'au terme des travaux de rénovation du PFT (plan fonctionnel et technique) dans un délai prévisible de l'ordre de deux (2) ans. Entretemps, l'Employeur continue de fournir ce qu'il fournissait à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 2 (Lettre d'entente numéro 1)

RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES DÉTENTRICES D'UN POSTE À TEMPS PARTIEL INFÉRIEUR À HUIT (8) JOURS DE TRAVAIL PAR PÉRIODE DE VINGT-HUIT (28) JOURS

Malgré la définition de salariée à temps partiel prévue aux dispositions nationales de la convention collective, la salariée à temps partiel, détentrice d'un poste comportant un nombre de jours inférieur à huit (8) jours de travail par période de vingt-huit (28) jours, à l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, est considérée comme une salariée à temps partiel. Cette salariée n'est pas tenue de poser sa candidature à un poste à temps partiel comportant un nombre de jours supérieur.

Les salariées visées par l'alinéa précédent sont :

1. [...]
2. [...]
3. [...]

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

RELATIVE À LA DÉTERMINATION DES DATES DE CONGÉ ANNUEL DE LA PÉRIODE NORMALE DE VACANCES AU CENTRE D'HÉBERGEMENT CÉCILE-GODIN

Attendu que les parties ont convenu, au paragraphe 11.11 des dispositions locales de la convention collective relatives aux congés fériés, vacances annuelles et congés mobiles, des règles relatives à la détermination des dates de congé annuel lors de la période normale de vacances annuelles pour l'ensemble des salariées du CSSS du Suroît;

Attendu que les parties reconnaissent l'impossibilité d'assurer un service continu si les règles du paragraphe 11.11 des dispositions locales de la convention collective relatives aux congés fériés, vacances annuelles et congés mobiles devaient s'appliquer aux salariées infirmières du Centre d'hébergement Cécile-Godin;

Attendu la lettre d'entente numéro 1 des dispositions nationales de la convention collective relative à l'application de la définition de salariée à temps partiel, laquelle s'applique au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective :

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Exceptionnellement, les dispositions du paragraphe 11.11 des dispositions locales de la convention collective relatives aux congés fériés, vacances annuelles et congés mobiles sont remplacées, pour la période normale de vacances annuelles de l'été 2008, par les dispositions suivantes, pour les salariées infirmières du Centre d'hébergement Cécile-Godin:

L'Employeur détermine la date des vacances annuelles en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté, mais appliquée entre les salariées infirmières d'un centre d'activités.

3. Malgré les efforts de recrutement, si l'Employeur constate que l'application de l'article 11.11 des dispositions locales de la convention collective relatives aux congés fériés, congés mobiles, et vacances annuelles ferait en sorte qu'il est impossible d'assurer un service continu au Centre d'hébergement Cécile-Godin et que le nombre de salariées titulaires de poste d'équipe volante, habilitées et disponibles à y effectuer des remplacements est inférieur au nombre de salariées infirmières à remplacer lors de la période normale du congé annuel, l'Employeur détermine les dates de vacances annuelles des salariées infirmières en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté, mais appliquée entre les salariées infirmières d'un centre d'activités.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

EN VERTU DU TROISIÈME (3^E) ALINÉA DE L'ARTICLE 89 DE LA LOI CONCERNANT LES UNITÉS DE NÉGOCIATION DANS LE SECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES ET MODIFIANT LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

Attendu que le troisième (3^e) alinéa de l'article 89 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic permet l'entrée en vigueur des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale à des dates différentes;

Attendu que plusieurs des matières négociées et agréées à l'échelle locale nécessitent divers travaux pour leur actualisation;

Attendu que les parties sont d'avis qu'il est préférable que l'ensemble des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ne prennent pas effet à la même date :

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. L'Employeur confirme aux salariées qui étaient détentrices de poste à l'entrée en vigueur des dispositions locales, le quart de travail de leur poste et leur centre d'activités, et ce, au plus tard le 14 mars 2008 :
3. Les salariées détentrices d'un poste à volets, en vertu de l'entente locale conclue le 31 janvier 2001 et à laquelle l'Employeur a mis fin le 14 octobre 2005, demeurent soumises aux conditions du poste telles qu'affichées.
4. Les dispositions locales de la convention collective et la fusion de l'ancienneté des salariées des diverses unités d'accréditation, ainsi que l'annexe et les lettres d'entente, font partie intégrante de la présente et entreront en vigueur le 16 mars 2008, à l'exception de l'article 6 - Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires et de l'article 17 - Affichage d'avis, qui entreront en vigueur le 27 avril 2008.
5. **MODALITÉS TRANSITOIRES**

5.1 Les périodes de probation et leurs modalités, en cours le 16 mars 2008, demeurent celles prévues aux dispositions nationales qui prévalaient antérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'article 3 des dispositions locales de la convention collective relatif à la durée et aux modalités de la période de probation.

5.2 À compter du 27 avril 2008 et jusqu'à la titularisation des salariées suite à la mise en application de la lettre d'entente numéro 1 des dispositions nationales de la convention collective relatives à l'application de la définition de salariée à temps partiel, toute salariée non titulaire de poste est soumise aux modalités de l'article 6 des dispositions locales de la convention collective relatives aux règles applicables aux personnes salariées lors d'affectations temporaires dont les paragraphes suivants sont modifiés comme suit :

1. Ajout à 6.02 de l'alinéa suivant :

g) les salariées non titulaires de postes

2. Ajout au deuxième alinéa de 6.03 « Inscription sur la liste de disponibilité » de la mention suivante en début de paragraphe :

« La salariée non titulaire de poste, [...] »