

Centre de santé et de services sociaux
de Vaudreuil-Soulanges



DISPOSITIONS LOCALES

INTERVENUES ENTRE

**LE CENTRE DE SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX
VAUDREUIL-SOULANGES**

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SANTÉ
DU CENTRE DE SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX
VAUDREUIL-SOULANGES (FIQ)**

Juin 2008

TABLE DES MATIÈRES

NO	ARTICLES	PAGE
1	Notion de poste	4
2	Notion de centre d'activités	5
3	Durée et modalités de la période de probation	6
4	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire	7
5	Notion de déplacement	8
6	Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires	9
7	Règles de mutations volontaires	14
8	Procédure de supplantation	20
9	Aménagement des heures et de la semaine de travail	22
10	Temps supplémentaire, rappel au travail et disponibilité	26
11	Congés fériés et vacances	28
12	Congés sans solde	32
13	Développement des ressources humaines	40
14	Activités à l'extérieur de l'établissement avec les usagers	44
15	Comités locaux	45
16	Règles d'éthique entre les parties	46
17	Affichage d'avis	47
18	Ordres professionnels	48
19	Pratique et responsabilité professionnelles	49
20	Transport des usagers	50
21	Perte et destruction de biens personnels	51
22	Port d'uniforme	52
23	Vestiaire et salle d'habillage	53
24	Modalités de paiement des salaires	54
25	Caisse d'économie	56
26	Allocations de déplacement	57

NO	ARTICLES	PAGE
27	Durée des dispositions locales de la convention collective	59
Lettre d'entente no1	Relative à la titularisation des postes	60
Lettre d'entente no 2	Relative à l'assignation de salariées titulaires d'un poste à des assignations hors de leur centre d'activités : faisabilité et projet-pilote	64
Lettre d'intention no 1	Relative à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre	65

ARTICLE 1

NOTION DE POSTES

1.01 Définition de poste simple

Désigne un ensemble de fonctions, responsabilités et attributions requérant les services d'une salariée à l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective, à l'intérieur d'un centre d'activités.

1.02 Définition de poste composé

Désigne un ensemble de fonctions, responsabilités et attributions requérant les services d'une salariée à l'intérieur de plus d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 2

NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS

- 2.01** Un centre d'activités désigne un ensemble d'activités spécifiques, organisées en tenant compte des besoins des services à la clientèle et assumées par un groupe de salariées couvertes par l'unité de négociation. Les fonctions peuvent être exercées dans une ou plusieurs équipes de travail au sens de la structure organisationnelle.

Aux fins d'application de la convention, un centre d'activités équivaut à un programme, un réseau de service, un centre d'hébergement ou un groupe de médecine familiale (GMF).

Équipe de travail : groupe de salariées dédié à une clientèle déterminée pour laquelle une continuité de service est requise.

- 2.02** L'Employeur fournit au Syndicat la liste des centres d'activités de l'établissement dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective. De plus, il fournit annuellement une mise à jour de cette liste contenant les modifications.

ARTICLE 3

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

3.01 Toute nouvelle salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauche.

3.02 Pour toute nouvelle salariée, la période de probation est de quarante-cinq (45) jours travaillés.

Cependant, toute nouvelle salariée qui a exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à l'annexe 4 des dispositions nationales de la convention collective depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de soixante-cinq (65) jours travaillés.

Toute nouvelle salariée qui n'a pas exercé sa profession dans l'un des titres prévus à l'annexe 4 des dispositions nationales de la convention collective pendant un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de cent-vingt (120) jours travaillés.

Nonobstant le deuxième alinéa, toute nouvelle salariée embauchée dans l'un des titres d'emploi suivants (assistante-infirmière-chef, assistante-chef inhalothérapeute, coordonnatrice technique en inhalothérapie, chargée de l'enseignement clinique en inhalothérapie) et qui n'a pas occupé antérieurement cette fonction pendant au moins un (1) an avant son embauche est soumise à une période de probation de soixante-cinq (65) jours travaillés.

3.03 Au cours de sa période de probation, toute salariée doit avoir effectué quinze (15) jours de travail dans un même centre d'activités, sans quoi elle verra sa période de probation augmentée jusqu'à ce qu'elle ait travaillé quinze (15) jours dans un même centre d'activités.

3.04 Si l'Employeur reprend à son service une salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause de manque de travail ou d'un arrêt de travail pour maladie, celle-ci, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours travaillés qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ ou le début de l'absence.

3.05 Conformément aux dispositions prévues à l'article 13 des dispositions locales de la convention collective sur le développement des ressources humaines, lorsqu'une nouvelle salariée est soumise à un programme d'accueil et d'orientation, la durée de l'orientation de la nouvelle salariée lui est confirmée lors de l'embauche et cette période est exclue de la période de probation.

3.06 Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.02, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'une entente particulière entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 4

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, notamment:

- a) congé annuel;
- b) activités syndicales;
- c) congés sans solde prévus à la présente convention;
- 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;
- k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu de l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective;
- l) congé à traitement différé;
- m) assignation à un poste hors de l'unité d'accréditation;
- n) période d'attente de transfert lors d'une mutation volontaire selon l'article 7 des dispositions locales de la convention collective;

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

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

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

ARTICLE 5

NOTION DE DÉPLACEMENT

5.01 La notion de déplacement désigne tout changement de poste d'une salariée effectué à la demande de l'Employeur. Les postes doivent être compatibles et de même ordre.

5.02 La salariée peut être déplacée dans les cas suivants:

- en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilitée à assumer cliniquement le remplacement et/ou qu'aucune salariée n'est disponible;
- lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence;
- dans toute autre situation dont les parties conviennent, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou de plusieurs salariée(s);
- lors de la période du 24 juin au 1^{er} septembre, dans le cas de la salariée oeuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas en congé annuel .

Dans les cas prévus au 1^{er} et 2^{ième} alinéa 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 non plus se faire de façon répétitive.

Le présent paragraphe n'a pas pour objet d'empêcher une salariée de se porter volontaire à un tel déplacement. Dans le cas où aucune salariée qualifiée ne s'est portée volontaire, l'Employeur désigne la salariée la moins ancienne parmi celles qui rencontrent les exigences normales de la tâche.

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

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

ARTICLE 6

RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

6.01 Équipe volante

L'Employeur peut constituer une équipe volante.

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que définis au paragraphe 4.01 des dispositions locales de la convention collective, de satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de travail, d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties. Prioritairement, l'équipe volante est utilisée pour remplacer les affectations temporaires de quatorze (14) jours et moins. L'Employeur s'efforce autant que possible d'affecter la même salariée pour la durée totale d'un remplacement.

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

6.02 Liste de disponibilité

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

6.03 Liste de disponibilité

Cette liste comprend les personnes suivantes:

- toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective à l'exception des salariées visées au paragraphe 17.02 des dispositions nationales de la convention collective ;
- toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail ;
- toute salariée non titulaire d'un poste et devant s'inscrire à la liste de disponibilité suite à son embauche ou après avoir terminé une période d'emploi attribuable à l'un des motifs mentionnés au paragraphe 4.01 des dispositions locales de la convention collective (candidate à l'exercice de la profession, salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective, etc.).

- 6.04** Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine, les centres d'activités et le ou les quart(s) de travail où elle assure sa disponibilité. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur. La salariée titulaire d'un poste à temps partiel ne peut être tenue d'exprimer une disponibilité sur plus d'un quart de travail, sous réserve des modalités prévues pour les postes d'équipe volante.

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de quatorze (14) jours la disponibilité exprimée à l'Employeur.

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

Au plus tard le 15 février, la salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre et elle ne peut la modifier pour la durée de cette période. Cependant, elle peut modifier sa disponibilité à la hausse auquel cas ces jours supplémentaires seront considérés pour des remplacements non déjà comblés et après un délai de quatorze (14) jours.

Pendant la période du 1^{er} juin au 30 septembre et entre le 15 décembre et le 15 janvier, la salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées de travail par semaine dont une (1) fin de semaine sur deux (2) ou sur trois (3) si elle assure une disponibilité dans plus d'un établissement. Si cette situation se présente, la salariée doit le démontrer si l'Employeur en fait la demande. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur. La salariée n'est pas soumise à cette obligation si elle est absente ou en congé avec ou sans solde, selon les dispositions auxquelles elle a droit en vertu de la présente convention.

La salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un (1) établissement ou de plus d'une (1) unité de négociation n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité minimale ou demandée lorsqu'elle démontre qu'elle a accepté une affectation temporaire dans une autre unité d'accréditation ou un autre établissement qui ne lui permet pas de respecter cette disponibilité.

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 temporaires consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule affectation temporaire, aux fins d'application du paragraphe 6.07 du présent article. Ces affectations temporaires sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels. Les parties conviennent de modalités complémentaires relatives au remplacement des congés annuels.

- 6.05** Lors de l'inscription d'une salariée à la liste de disponibilité, de sa réinscription ou de la modification de sa disponibilité, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de cette salariée ainsi que les disponibilités qu'elle a exprimées.
- 6.06** Lorsque l'Employeur raye un nom inscrit sur la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'au Syndicat.

6.07 Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité.

En fonction de la disponibilité exprimée, l'Employeur s'engage à répartir les postes temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites sur la liste. Pour être affectées, les salariées inscrites sur la liste de disponibilité doivent répondre aux exigences normales de la tâche.

Une salariée ne peut se voir refuser une affectation temporaire de plus de quatorze (14) jours, du seul fait de l'application du 1^{er} alinéa de l'annexe 1 ou de l'intervalle minimum prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. De même, les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ces cas.

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

La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire en vertu du paragraphe 22.27 des dispositions nationales de la convention collective, si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié ou lorsqu'une salariée titulaire d'un poste est en invalidité et qu'elle débute un retour progressif sur son poste en vertu des paragraphes 23.29 e) et 23.45 des dispositions nationales de la convention collective. Cependant, la salariée ne peut quitter son affectation temporaire lors de la seconde modification faite en vertu du paragraphe 22.27 des dispositions nationales de la convention collective.

La salariée titulaire d'un poste à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une affectation temporaire dans son centre d'activités n'est pas tenue de la poursuivre si le nombre de jours de cette affectation temporaire devient inférieur à celui du poste qu'elle détient.

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

A) Affectation temporaire de quatorze (14) jours ou moins ou à durée indéterminée

Cette affectation temporaire est accordée par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

1. aux salariées à temps partiel du centre d'activités concerné inscrites sur la liste de disponibilité ;
2. aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

Pour les affectations temporaires de quatorze (14) jours ou moins ou à durée indéterminée prévues ci-dessus, si la disponibilité exprimée par la salariée

possédant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation temporaire à effectuer, la partie de l'affectation temporaire non comblée par cette salariée est accordée, selon les modalités ci-dessus décrites, jusqu'à ce que l'affectation temporaire offerte soit entièrement comblée.

Toutefois, lorsque la durée totale d'une affectation temporaire est indéterminée mais qu'il est ou devient prévisible que celle-ci sera d'une durée supérieure à quatorze (14) jours, elle est octroyée selon les règles définies à l'alinéa 6.07 B). Si l'affectation temporaire a déjà été octroyée selon les modalités prévues à l'alinéa 6.07 A), un avis de sept (7) jours est donné à la ou aux salariée(s) concernée(s) et par la suite, cette affectation temporaire doit être accordée conformément à l'alinéa 6.07 B).

B) Affectation temporaire de plus de quatorze (14) jours

Cette affectation temporaire est indivisible et accordée aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité pourvu que leur disponibilité corresponde au remplacement à effectuer dans l'ordre suivant:

1. par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités concerné. Cependant, si en fonction de son ancienneté, l'affectation temporaire doit être accordée à la salariée titulaire de poste à temps partiel du centre d'activités, celle-ci peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette affectation dans son centre d'activités ;

Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné.

2. par ordre d'ancienneté aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

Toute salariée inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement et déjà assignée pour une durée de quatorze (14) jours ou moins, est réputée disponible pour les affectations temporaires prévues au présent sous-paragraphe. Si l'affectation temporaire est accordée à une salariée visée par l'alinéa précédent, l'affectation temporaire qu'elle détenait est accordée, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'alinéa 6.07 A).

C) Affectation temporaire de plus de quatre-vingt-dix (90) jours

Nonobstant le sous-paragraphe B) du présent paragraphe, lorsque, dans un centre d'activités, une affectation temporaire à temps complet de quatre-vingt-dix (90) jours et plus devient disponible sur un quart, une salariée titulaire de poste à temps complet sur un autre quart peut y avoir accès.

Avant de combler cette affectation temporaire selon les dispositions prévues au paragraphe 6.07, l'Employeur l'affiche pendant une période de sept (7) jours dans le centre d'activités. Les salariées détentrices d'un poste à temps complet dans le centre d'activités peuvent signifier leur intérêt selon la procédure prévue. Celle-ci peut être accordée à une salariée à temps complet, si celle-ci est la plus ancienne parmi les salariées disponibles et que l'Employeur est en mesure de réaliser le remplacement de cette salariée.

Les salariées titulaires d'un poste à temps complet peuvent se prévaloir à nouveau de cette disposition douze (12) mois après avoir complété un remplacement.

L'octroi de la ou des affectation (s) temporaire (s) faisant suite à l'application de cette disposition se fait selon les modalités prévues à l'alinéa 6.07 B).

6.08 Pour les affectations temporaires de quatorze (14) 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 au paragraphe 4.01 des dispositions locales de la convention collective, des particularités suivantes:

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

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

Pour les affectations temporaires de quatorze (14) jours et moins, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la salariée que sur demande.

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

Dans ce cas, la salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective.

ARTICLE 7

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

7.01 Trois (3) fois par année, l'Employeur porte à la connaissance du Syndicat les postes vacants après l'affichage, nouvellement créés ou vacants abolis conformément à l'article 3.14 des dispositions nationales de la convention collective.

7.02 Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois (incluant le délai mentionné au paragraphe précédent) de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément au paragraphe 14.10 des dispositions nationales de la convention collective. S'il est impossible de rencontrer ce délai de douze (12) mois, l'Employeur en avise le Syndicat et les parties conviennent d'un nouveau délai.

7.03 Préalablement à l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé et dans le but de favoriser la mobilité à l'intérieur du centre d'activités, il est possible, à une salariée du même centre d'activités, du même statut, du même titre d'emploi et du même quart de travail, d'accéder au poste devenu vacant dans la mesure où la salariée intéressée rencontre les exigences normales de la tâche dudit poste.

Le mouvement de personnel qui en résulte à l'intérieur du centre d'activités peut être reporté si celui-ci met en jeu l'accessibilité des services à la clientèle dans ce centre d'activités durant la période nécessaire à la dotation du poste devenant vacant. Dans ce cas, l'Employeur utilise les modalités prévues à l'article 6 pour remplacer le poste en attente de sa titulaire.

De plus, en tout temps, l'Employeur peut procéder à l'affichage du poste sans recourir à cette procédure préalable si le poste vacant comporte des exigences spécifiques devant être vérifiées par le processus de sélection prévu.

7.04 Les fonctions résiduelles au(x) mouvement(s) interne(s) dans le centre d'activités sont considérées comme un poste vacant et seront soumises à l'affichage selon la procédure établie.

À moins d'impossibilité de le faire résultant des obligations découlant des dispositions de la présente convention collective, l'Employeur affiche un poste à temps complet dans la mesure où les besoins du centre d'activités le justifient.

De plus, dans les centres d'activités où l'offre de service est de sept (7) jours sur sept (7) de manière constante sur un ou plusieurs quarts de travail, l'Employeur affiche un poste à temps complet dans la mesure où cela ne l'oblige pas à accroître ou maintenir un nombre de postes comportant un horaire de huit (8) quarts de travail sur vingt-huit (28) jours au-delà d'une proportion raisonnable.

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

Dans le but de faciliter l'application du deuxième et troisième alinéa du présent paragraphe ainsi que du paragraphe 7.19 des dispositions locales de la convention collective, les parties se rencontrent annuellement, ou minimalement aux deux (2) ans, lors d'un comité de relations de travail afin d'établir la proportion raisonnable, et ce, en fonction des objectifs suivants :

- assurer la continuité des soins et services ;
- tenir compte des contraintes du marché de l'emploi en fonction des titres d'emploi à combler ;
- maximiser le nombre de postes à temps complet.

Cette proportion raisonnable est déterminée par regroupement de titre d'emploi et par centre d'activités.

L'Employeur s'engage à fournir toutes les informations pertinentes et disponibles permettant de déterminer la proportion raisonnable.

À défaut d'entente, les parties conviennent de recourir à la procédure de médiation-arbitrage définie à l'alinéa 8 de la lettre d'entente no 1 faisant partie des présentes dispositions.

7.05 L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. L'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat.

7.06 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. le titre et le libellé apparaissant aux dispositions de la convention collective nationale;
2. l'échelle de salaire (minimum – maximum) ;
3. le (les) centre (s) d'activités et la direction;
4. la période d'affichage;
5. le quart de travail;
6. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
7. dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines ;
8. dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à l'alinéa 3;

L'affichage peut comporter également, à titre indicatif:

9. le ou les lieux de travail où la salariée exerce habituellement ses activités. S'il y a plus d'un lieu de travail, un de ces lieux est désigné à titre de port d'attache ;
10. l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu;
11. toute autre indication susceptible de renseigner les salariées quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail.

7.07 Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement selon les dispositions de l'article 4 des dispositions locales de la convention collective pendant la période d'affichage ou en attendant le transfert de la nouvelle salariée nommée.

- 7.08** 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 l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.

- 7.09** Une salariée ne peut obtenir dans une période de douze (12) mois plus de deux (2) transferts.

- 7.10** Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise au Syndicat.

7.11 Règles d'octroi des postes

A) Pour les titres d'emploi exigeant un diplôme d'études professionnelles ou d'études collégiales, le poste est accordé et comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions;

B) pour les titres d'emploi exigeant un diplôme universitaire, le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répondent aux exigences normales de la tâche. Le processus d'évaluation des compétences s'assure de vérifier les connaissances, les aptitudes et tenir compte de l'expérience des candidates.

Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente c'est-à-dire qu'elles obtiennent des résultats au processus de sélection comportant un écart de 5% ou moins, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

L'Employeur consulte le Syndicat lors de l'élaboration et de la révision des processus d'évaluation mis en place pour réaliser la sélection des candidates.

- 7.12** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article.

- 7.13** Un registre des postes est établi dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée absente pour plus de quatorze (14) jours et qui souhaite obtenir un changement de poste, de poser sa candidature dans la mesure où le ou lesdits postes seraient affichés. Pour ce faire, la salariée, par son inscription au registre, indique le ou les postes pour lesquels elle est intéressée et pour lesquels elle répond aux exigences normales de la tâche.

L'utilisation et les modalités d'un registre de poste sont discutées et convenues entre les parties.

- 7.14** Lorsque la salariée en congé avec ou sans solde peut poser sa candidature en vertu des dispositions prévues, elle doit être disponible pour rendre sa réponse une fois l'affichage terminé et participer au processus de sélection, s'il y a lieu.

- 7.15** L'Employeur affiche toute nomination dans les trente (30) jours suivant la période d'affichage, en autant que faire ce peut, et ce, pour une période de

dix (10) jours. En même temps, il avise, par écrit, la salariée de sa nomination et en transmet copie au Syndicat.

7.16 L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait dans un délai raisonnable mais en tenant compte des besoins du service à la clientèle.

7.17 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de :

- a) trente (30) jours de travail pour les titres d'emploi exigeant un diplôme d'études professionnelles ou d'études collégiales, sauf pour les titres d'emploi énumérés à l'alinéa b);
- b) quarante-cinq (45) jours de travail pour les titres d'emploi exigeant un diplôme universitaire ainsi que les titres d'assistante-chef inhalothérapeute, d'assistante-infirmière-chef et d'assistante du supérieur immédiat.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci peuvent convenir de la prolongation d'une période d'essai.

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. La salariée qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité ou qui est appelée à réintégrer l'équipe de remplacement ou la liste de disponibilité à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité ou sur l'équipe de remplacement.

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

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

7.18 Changement de statut

La salariée peut démissionner du poste qu'elle détient et obtenir, si disponible, un poste à temps partiel comportant huit (8) quarts de travail par période de vingt-huit (28) jours laissé vacant suite à un affichage, et ce, dans la mesure où elle répond aux exigences normales dudit poste. Elle ne peut obtenir un autre poste tant qu'il ne se sera pas écoulé douze (12) mois faisant suite à la démission de son poste. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

Toutefois, la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de disponibilité. Dans ce cas, cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission; cependant, elle ne peut se

prévaloir des dispositions de l'article 7 des présentes dispositions locales de la convention collective pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivant sa démission. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

7.19 Procédure d'octroi des postes à temps partiel

Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de postes à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

De plus, cette disposition doit s'appliquer conformément au cinquième (5^{ème}) alinéa du paragraphe 7.04 du présent article relatif à la détermination d'une proportion raisonnable de postes à temps partiel comportant huit (8) quarts de travail par vingt-huit (28) jours.

- 1- Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe 7.06 du présent article. De plus, sous réserve des alinéas précédents, l'Employeur l'offre en totalité ou en partie, par ordre d'ancienneté, aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail et ce, pourvu que celles-ci puissent satisfaire aux exigences prévues au paragraphe 7.11 du présent article. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet. Si aucune salariée à temps partiel du centre d'activités désire devenir une salariée à temps complet ou que des jours de travail demeurent disponibles, l'Employeur peut, à leur demande et en fonction de l'ancienneté, accroître le nombre de jours de travail d'un ou de postes à temps partiel.

Si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées titulaires de postes à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.

- 2- Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.
- 3- Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un point de service, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les salariées titulaires de postes à temps partiel de ce point de service.

- 4- Les parties conviennent que rien dans ce présent paragraphe ne peut être utilisé aux fins d'interprétation de la notion de « centre d'activités » par rapport à celle de « point de service » ou inversement.

Disposition temporaire

À partir de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective et jusqu'à la fin de l'exercice de dotation prévu à la lettre d'entente no 1 des dispositions nationales de la convention collective, la procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel est suspendue.

À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

7.20 Accès à des promotions à l'intérieur de l'Établissement

Dans le but de favoriser les promotions au sein de l'établissement et aux fins de permettre aux salariées de poser leur candidature, l'Employeur convient de prendre les moyens les plus appropriés pour les informer de toute vacance ou création de poste hiérarchiquement supérieur aux postes faisant partie de l'unité de négociation.

Si le poste est attribué à une salariée faisant partie de l'unité de négociation, elle a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois. Au cours de cette période, la salariée peut réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur ou de son propre gré, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

Cependant, si l'ancien poste que réintègre la salariée est détenu par une autre salariée dont la période d'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.

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

La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Le poste de la salariée est considéré temporairement dépourvu de titulaire selon les dispositions de l'article 4 des dispositions locales de la convention collective. Cette entente peut être prolongée avec l'accord des parties.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

8.01 Lorsque l'abolition de postes entraîne un ou des processus de supplantation, les parties se rencontrent pour évaluer la possibilité de procéder au remplacement des salariées visées sur des postes vacants dans l'Établissement.

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

1. dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail 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 en 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 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 sur 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 décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée se voit alors octroyer un poste à temps partiel laissé vacant à la suite d'un affichage comportant huit (8) quarts de travail par période de vingt-huit (28) jours. Si un tel poste est non disponible, la salariée est réputée avoir démissionné. Toutefois, la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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.

- 8.03** 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.

Nonobstant ce qui précède, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 8.01 du présent article sauf quant à l'identité de statut.

- 8.04** 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 et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes du paragraphe 7.16 et de l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective.

- 8.05** 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.

- 8.06** 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

La semaine régulière de travail est telle que définie au paragraphe 7.16 et à l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective, soit de trente-cinq (35) heures ou de trente-six et quart (36 ¼) heures de travail selon les fonctions exercées.

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, le dimanche, à vingt-quatre (24) heures, le samedi.

9.03 Période de repas

Le temps alloué pour le repas est au minimum de quarante-cinq (45) minutes et au maximum d'une (1) heure et ce, en fonction des besoins du service. La salariée n'est pas tenue de prendre ses repas à l'établissement.

9.04 Période de repos

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

Cependant, après entente avec son supérieur immédiat, la salariée peut accoler sa ou ses période(s) de repos à sa période de repas.

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.

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

9.06 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) salariés d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités d'échanger entre elles, leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.

9.07 Nombre de fins de semaine

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

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue peut être déplacée sur accord de l'Employeur et du Syndicat.

9.08 Répartition des fins de semaine

Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées qui exercent leurs activités dans le même regroupement de titres d'emploi ou même titre d'emploi et ce, dans un même centre d'activités et en fonction des besoins de celui-ci.

9.09 Détermination des horaires de travail

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Elles sont affichées aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

9.10 Modification de l'horaire de travail

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.

Les parties peuvent convenir de toute forme de réaménagement du temps de travail dans la mesure où pareil système est compatible avec les besoins des services à la clientèle.

9.12 Roulement des périodes (quarts de travail)

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

9.13 Demande d'un quart stable de soir ou de nuit

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

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

9.14 Affichage d'un quart stable de soir ou de nuit

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 Restriction

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 en vertu de l'article 7 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 8.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective

9.16 Centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail

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

9.17 Assignment sur le quart de jour en cas de roulement des quarts

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, en tenant compte des besoins des services à la clientèle. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et le Syndicat. Le point de départ de cette période est établi par entente.

9.18 Rotation sur deux quarts de travail (jour-soir, jour-nuit)

Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées du titre d'emploi du même 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 et en tenant compte des besoins du service.

9.19 Assignation sur le quart de jour pour rafraîchissement des techniques

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

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ

10.01 Utilisation du temps supplémentaire

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

10.02 Répartition équitable

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariées disponibles à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariées qui font normalement ce travail à l'intérieur d'un centre d'activités et par la suite, aux autres salariées de l'établissement.

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.

Lorsqu'une erreur se glisse dans la répartition du temps supplémentaire, l'Employeur offre à la salariée une nouvelle occasion de faire du temps supplémentaire dans les trente (30) jours à défaut de quoi l'Employeur versera le taux prévu au paragraphe 19.03 des dispositions nationales de la convention collective.

Il appartient aux salariées d'exprimer leur disponibilité pour le temps supplémentaire à l'intérieur d'une période donnée. La salariée peut exprimer sa disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire dans un ou d'autres centres d'activités.

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

10.03 Disponibilité à tour de rôle (service de garde)

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

- a. un nombre suffisant de salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent paragraphe, les salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le centre d'activités, peuvent se porter volontaires;
- b. un nombre insuffisant de salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

10.04 Disponibilité à domicile ou à l'établissement

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

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

10.05 Téléavertisseur

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité un téléavertisseur aux conditions suivantes :

- a. qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation;
- b. que la salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

ARTICLE 11

CONGÉS FÉRIÉS ET VACANCES

11.01 Liste des congés fériés

L'Employeur reconnaît et observe les jours fériés suivants :

- CF-1 Jour de la Confédération
- CF-2 Fête du Travail
- CF-3 Action de grâce
- CF-4 Mobile 1 (Acquisition au 1^{er} novembre)
- CF-5 Noël
- CF-6 Lendemain de Noël
- CF-7 Jour de l'An
- CF-8 Lendemain du jour de l'An
- CF-9 Mobile 2 (Acquisition au 31 décembre)
- CF-10 Vendredi saint
- CF-11 Lundi de Pâques
- CF-12 Fête des Patriotes
- CF-13 Fête nationale

11.02 Répartition équitable

L'Employeur doit répartir équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités le roulement des congés fériés. Il est assuré à chaque salariée la prise effective de deux (2) jours complets consécutifs de congé à l'occasion de Noël ou du jour de l'An.

Si Noël et le jour de l'An ont 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. Pour les salariées tenues de travailler à l'une de ces deux (2) fêtes, l'octroi de ces jours se fait en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté.

Les parties peuvent également convenir d'ententes pour permettre aux salariées tenues de travailler à l'une des deux (2) fêtes de pouvoir accoler aux deux (2) congés fériés auxquels elles ont droit, deux (2) autres congés (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires) pour leur permettre d'être en congé pendant quatre (4) jours consécutifs.

Les salariées dont les services ne sont pas requis durant la période des fêtes de Noël et du jour de l'An peuvent se prévaloir des deux (2) congés mobiles pour les deux (2) veilles de ces fêtes.

11.03 Remise du congé férié

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

La salariée peut accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés par année incluant les deux (2) congés mobiles (CF-4 et CF-9), et ce, si elle est requise de travailler lors de ces congés fériés. De plus, ces congés accumulés doivent être pris avant le 31 mai de chaque année, après entente avec le supérieur immédiat, à l'exception du congé férié de la fête des Patriotes et la fête Nationale (CF-12 et CF-13).

11.04 Échange de congé férié

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

11.05 Période de congé annuel

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

La période située entre le 1^{er} juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de ce congé annuel.

L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1^{er} juin au 30 septembre, les parties se rencontrent afin de convenir de modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. En dernier recours, l'Employeur peut prolonger la période normale de congés annuels d'une semaine à la fois pour un maximum de quatre (4) semaines. Cependant la période normale de congé annuel ne peut excéder la période du 15 mai au 15 octobre.

Cependant, 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, entre le 15 décembre et le 15 janvier et à l'intérieur de la semaine précédant et suivant la fête de Pâques en fonction du calendrier scolaire, à moins d'entente contraire avec le supérieur immédiat.

Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'Employeur permet à la salariée qui lui en fait la demande par écrit avant le 1^{er} avril, de reporter son congé annuel en partie ou en totalité en dehors de la période normale du congé annuel, aux conditions suivantes:

1. le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités;
2. le report des congés annuels ne peut se faire entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'une entente avec le supérieur immédiat;

3. la date de prise effective des congés annuels est déterminée selon les dispositions du paragraphe 11.08 des dispositions locales de la convention collective.

11.06 Prise du congé

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

Cependant, 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 congé annuel et ce, après entente avec son supérieur immédiat quant aux dates.

11.07 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 15 mars et le 1^{er} septembre une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Une copie de la liste est remise au Syndicat.

11.08 Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 1^{er} avril pour la période normale du congé annuel, et avant le 15 septembre pour la période couvrant le reste de l'année. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées faisant partie du même regroupement de titres d'emploi et travaillant dans un même centre d'activités. Toutefois, pour les fins d'octroi des vacances, les assistantes au supérieur immédiat en soins infirmiers sont considérées de façon distincte.

À la demande de la salariée, l'Employeur s'efforce d'accorder un congé pour compléter la fin de semaine, soit à son départ pour congé annuel ou à son retour.

11.09 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 30 septembre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 11.10 et 11.11 du présent article ou dans le cas de la salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace ou à toute autre date convenue avec l'Employeur.

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

11.10 Échange de congé annuel

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

11.11 Report du congé annuel

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la salariée enceinte ou qui allaite, survenus avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser l'Employeur avant le début de la période de son congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas la salariée doit faire la preuve de son impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

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

11.12 Congé annuel pour conjoints

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

ARTICLE 12

CONGÉS SANS SOLDE

A) CONGÉ SANS SOLDE (OU PARTIEL SANS SOLDE) POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CEGEP OU UNE UNIVERSITÉ

12.01 Conditions du congé

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

La salariée doit fournir une attestation démontrant son embauche comme enseignante, sa charge d'enseignement ainsi que la durée de son contrat.

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

Pendant une durée maximale d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde à temps complet 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.

12.02 Modalités du congé

1. Retour

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

2. Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde, sauf si elle a obtenu un congé partiel sans solde.

3. Congés-maladie

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

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

4. Modalités de retour

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

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 8.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-dessus décrit, y incluant le sous-paragraphe 8.02-4 des dispositions locales de la convention collective, alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

B) CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

12.03 Conditions d'obtention

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études 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.

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 deux (2) semaines, et ce, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.

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

Advenant l'abandon de la session de la salariée, l'Employeur met fin au congé sans solde dans un délai de quinze (15) jours.

12.04 Modalités du congé sans solde

1. Retour

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement. Pour la salariée ayant obtenu un congé partiel sans solde, elle doit fournir le même avis pour reprendre la totalité de son poste.

2. Congé annuel

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

3. Congés-maladie

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

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

4. Disponibilité

Sauf si la salariée étudie à temps complet au cours des trois (3) semestres consécutifs, celle-ci s'engage, pour la période de l'été, à la demande de l'Employeur, à donner une disponibilité équivalente à son poste ou correspondante à l'écart entre son poste et le temps d'étude (pour une inscription à temps partiel). Cette disponibilité est offerte dans le centre d'activités de la salariée et dans la mesure du possible, pour des activités similaires à celles faisant partie du poste de la salariée. Cependant, la salariée peut prendre sa période de congé annuel avant son retour de son congé sans solde, mais en continuité de celui-ci ou à son rang d'ancienneté, selon les modalités prévues à l'article 11 des dispositions locales de la convention collective. Pour le semestre de l'été, la salariée est considérée à temps complet si elle est inscrite à deux (2) cours.

5. Modalités de retour

En tout temps, au cours de ce congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Pour la salariée ayant obtenu un congé partiel sans solde, elle doit fournir le même avis pour reprendre la totalité de son poste.

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 8.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-dessus décrit, y incluant le sous-paragraphe 8.02-4 des dispositions locales de la convention collective, alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

12.05 Congé pour reprise d'examen

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

C) AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

12.06 Fonction civique (congé préélectoral)

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

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

12.07 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 maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 4.

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes :

1. Retour

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

2. Congé annuel

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

3. Congés-maladie

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

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

4. Modalités de retour

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

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes. 8.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective - Procédure de supplantation et/ou mise à pied.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-dessus décrit, y incluant le sous-paragraphe 8.02-4 des dispositions locales de la convention collective, alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

12.08 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, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

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

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

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée titulaire de poste, 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 en y précisant la durée.

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

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

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

a) Congé annuel

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

b) Congés-maladie

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

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

c) Retour et modalités de retour

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

Sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 1- du paragraphe 12.08, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 8.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-dessus décrit, y incluant le sous-paragraphe 8.02-4 des dispositions locales de la convention collective, alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

d) Droit de postuler

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

12.09 Prérétraite

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 et demi (2 ½) par semaine en conformité avec l'horaire établie par l'Employeur.

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

Au départ définitif de la salariée, le poste à temps complet détenu par cette salariée est affiché en conformité avec les dispositions de l'article 7 des dispositions locales de la convention collective.

12.10 Congé partiel sans solde par échange de poste

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

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

12.11 Congé partiel sans solde

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

Cependant, le congé ne peut débiter pendant la période normale de congé annuel et de la période des Fêtes. Pour le centre d'activités qui est en diminution d'activités durant ces périodes, l'Employeur peut autoriser le congé.

12.12 Suspension du droit de pratique

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 12.08. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

12.13 Congé pour mariage ou union civile

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

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

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 12.08 des dispositions locales de la convention collective, ce dernier est réduit, pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

ARTICLE 13

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

13.01 Énoncé de principe et définition.

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations du secteur de la santé et des services sociaux. Le développement des ressources humaines vise aussi à favoriser le développement d'une carrière dans le domaine de la santé et des services sociaux et doit également tendre à optimiser la réponse aux besoins d'adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau.

Le plan de développement des ressources humaines doit notamment comprendre des programmes d'accueil et d'orientation, d'intégration à un nouveau poste, d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché, de formation en cours d'emploi, de maintien des compétences, de perfectionnement et de planification des besoins de formation.

13.02 Plan de développement des ressources humaines

Ce plan comprend notamment les programmes suivants :

A. Accueil et orientation des salariées nouvellement embauchées

L'Employeur établit, à l'intention des salariées nouvellement embauchées, un programme d'accueil et d'orientation qui commence dès le premier jour d'emploi. Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au comité de développement des ressources humaines conformément au paragraphe 13.03, sous-paragraphe 1 du présent article. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.

Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation définie au paragraphe 3.02 des dispositions locales de la convention collective est prolongée d'autant.

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

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

C. Orientation des salariées aux fins de remplacement

Aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur peut offrir un programme d'orientation à des salariées. Lorsqu'il décide de l'offrir aux salariées de l'équipe volante ou aux salariées ayant offert leur disponibilité, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche. À cette fin, l'Employeur met en place d'un registre permettant aux salariées admissibles à ce programme de s'y inscrire. Une copie de l'inscription de la salariée est remise au Syndicat.

À défaut d'un nombre suffisant de salariées volontaires à être orientées, l'Employeur identifie la ou les salariées à orienter parmi celles qui seront en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche et ce, en ordre inverse de l'ancienneté.

D. Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau

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

E. Programme de formation en cours d'emploi

Le programme de formation en cours d'emploi permet aux salariées de maintenir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, notamment lors de l'introduction de nouvelles approches en soins, de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques et d'acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé. Ces activités sont financées par le budget identifié à l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective.

F. Programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché

Ce programme permet, par la mise en place de mesures de soutien appropriées, de retenir dans la profession les salariées qui ont moins de cinq (5) ans de pratique dans leur emploi et de leur assurer l'encadrement professionnel et les conditions favorables à l'acquisition et au transfert des connaissances.

Ce programme est financé par le budget prévu à la lettre d'entente numéro 14 des dispositions nationales de la convention collective.

G. Préparation de la relève et mobilité de la main-d'œuvre.

Afin de maintenir la mobilisation des ressources et d'offrir une continuité dans la qualité des services, l'Employeur est disposé, en collaboration avec le Syndicat, à concevoir et expérimenter si pertinent, des projets-pilote visant soit :

- la mobilité interne du personnel pour des postes ciblés qui exigent des habiletés spécifiques ou des périodes d'orientation et/ou d'adaptation de plus longue durée;
- la qualification de la main-d'œuvre pour la rendre apte à occuper des postes dans un autre secteur d'activités.

La conception et la réalisation de ces projets peuvent faire l'objet d'ententes visant à préciser l'engagement des parties. De plus, pour assurer la réalisation de projets, des programmes de formation permettant aux salariées d'acquérir le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice de nouvelles tâches ou nouvelles fonctions pourront être développés et actualisés. Ceux-ci sont admissibles au budget prévu en vertu de l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective.

13.03 Comité conjoint de développement des ressources humaines

Le comité conjoint de développement des ressources humaines est formé dans l'établissement dans les soixante (60) jours de la signature des dispositions locales de la convention collective.

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

Le comité :

- formule des recommandations concernant les besoins d'orientation pour les différents centres d'activités afin de s'assurer qu'il y ait suffisamment de salariées orientées pour répondre à ces besoins ainsi que sur la teneur et le contenu de ce programme;
- analyse les besoins de développement de ressources humaines;
- participe à la détermination des activités de formation en cours d'emploi ainsi qu'aux montants qui y sont alloués;
- formule des recommandations relativement à la répartition du budget disponible pour réaliser les activités de formation en cours d'emploi et d'intégration en lien avec les projets-pilote favorisant la mobilité de la main-d'œuvre;
- fixe les modalités d'application dudit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates;
- formule des recommandations relativement aux activités du programme d'encadrement du personnel nouvellement embauché;
- contribue à l'évaluation des activités de développement de ressources humaines;
- prend connaissance du rapport des activités de développement des ressources humaines;
- reçoit le bilan des activités annuelles et l'état des dépenses allouées au développement des ressources humaines.

13.04 Dépenses imputables et remboursement des frais

Le montant identifié en fonction de l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective est utilisé pour le remboursement des salaires des participants, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de formation en cours d'emploi des salariées.

La salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de formation en cours d'emploi. Les parties apprécieront toute situation particulière.

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

Cependant, si la durée nécessaire au déroulement de l'activité de formation y incluant le temps de déplacement est supérieure à la durée d'un quart de travail, le temps excédentaire est payé ou remis à taux simple.

13.05 Mécanisme de recours

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

ARTICLE 14

ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT AVEC LES USAGERS

14.01 Les conditions de travail particulières applicables aux salariées appelées à accompagner des usagers à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet de discussions entre les parties.

Les parties se rencontrent dans les trente (30) jours précédant la réalisation de l'activité.

ARTICLE 15
COMITÉS LOCAUX

15.01 Les parties reconnaissent l'importance de mettre en place un mécanisme privilégié de communication et de coopération, un lieu d'échanges, de consultation et de recherche de solutions. A cet effet, les parties conviennent de la création d'un comité local de relations de travail. Ce comité a comme mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties, de discuter pour tenter de solutionner tout grief déposé et de convenir des arrangements locaux. Il peut également se voir confier tout autre mandat convenu entre les parties.

15.02 Le comité est composé d'un maximum de trois (3) représentants désignés par l'Employeur et d'un maximum de trois (3) représentants désignés par le Syndicat.

Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant extérieur.

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

15.03 Les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

ARTICLE 16

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

- 16.01** Les présentes dispositions locales de la convention collective ont pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariées visées par l'unité de négociation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.
- 16.02** L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 16.03** Les parties favorisent le règlement des conflits et l'amélioration du climat de travail dans l'établissement tout en s'assurant des rapports harmonieux et du respect mutuel entre les parties.

ARTICLE 17

AFFICHAGE D'AVIS

17.01 Conformément à la situation prévalant à la signature des présentes dispositions, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau fermé à clé dans les quatre (4) centres d'hébergement ainsi qu'au siège social. Dans les autres installations du CSSS, l'Employeur rend disponible un tableau ouvert (babillard). Pour les tableaux existants, leur localisation actuelle est maintenue. S'il est nécessaire de procéder à la localisation de nouveaux tableaux ou de relocaliser l'un des tableaux existants, l'Employeur consulte le Syndicat avant de compléter l'installation.

Pour les tableaux fermés, les clés sont remises à la personne dûment mandatée pour représenter le Syndicat à cet effet.

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.

Les documents ne doivent contenir aucun propos irrespectueux ou diffamatoire dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 18

ORDRES PROFESSIONNELS

18.01 Les parties conviennent de ne prévoir aucune disposition relative à cet article.

ARTICLE 19

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES

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

Nonobstant le précédent paragraphe, 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

TRANSPORT DES USAGERS

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

- elle est considérée au travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne l'usager ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention collective y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée;
- dès qu'elle a laissé l'usager, elle doit revenir au ou à l'un des points de service qu'elle dessert, par le moyen de transport déterminé par l'Employeur;
- elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.07 des dispositions nationales de la convention collective. Pour la durée du voyage de retour, la salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues à l'article 7 des dispositions nationales de la convention collective;
- l'établissement rembourse à la salariée ses frais de déplacements et de séjour sur présentation des pièces justificatives et ce, selon les normes énoncées dans les allocations de déplacement;
- 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 DES 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 à la condition que la réclamation soit non excessive.

Toutefois, la salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident. De plus, elle doit soumettre l'objet pour lequel elle fait une réclamation sur demande de l'Employeur.

ARTICLE 22

PORT D'UNIFORMES

22.01 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.

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

ARTICLE 23

VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

23.01 L'Employeur fournit aux salariées un lieu sécuritaire ou un casier pouvant être fermé à clé pour le dépôt de leurs vêtements et de leurs effets personnels.

23.02 L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées ou un endroit qui est déterminé par lui.

ARTICLE 24

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

24.01 Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit :

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

Pour la salariée n'ayant pas accès à l'information relative à ses congés fériés accumulés par le biais du relevé de paie, elle peut l'obtenir au besoin par une demande formulée selon la procédure prévue.

De plus, au moment du paiement du congé de la Fête Nationale, l'Employeur indique à la salariée à temps partiel, sur le relevé de paie ou autrement, le montant versé pour le paiement dudit congé.

La paie est distribuée par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement. Toute modification à ce régime doit faire l'objet d'une discussion avec le Syndicat.

24.02 Advenant une erreur sur la paie de trente dollars (30,00 \$) et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils suivant le dépôt de la paie en remettant à la salariée l'argent dû.

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

24.04 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par l'Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants :

1. l'Employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer :
 - a) cent vingt dollars (120\$) par semaine, dans le cas d'une salariée sans dépendant;

b) cent quatre-vingt dollars (180\$) par semaine, plus trente dollars (30\$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3^e), dans le cas d'une salariée avec dépendant.

2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 15% du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la salariée.

De plus, à la demande d'une salariée, l'Employeur peut convenir d'arrangements prévoyant une récupération inférieure.

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

24.05 Paiement des congés annuels

La rémunération du congé annuel payable à une salariée est versée aux périodes normales de versement de la paie.

Toutefois, si une salariée en fait la demande écrite lors des choix de congé annuel, la rémunération de ce congé annuel lui est remise avec l'avant-dernière paie précédant son départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

ARTICLE 25

CAISSE D'ÉCONOMIE

25.01 Aucune caisse d'économie n'a présentement d'application au CSSS Vaudreuil-Soulanges.

Dans l'éventualité où la majorité des salariées désirerait l'établissement d'une caisse d'économie, les parties s'engagent à se rencontrer pour en discuter.

De plus, à la demande de la salariée, l'Employeur effectue la retenue à la source à l'égard d'une caisse d'économie de travailleurs déjà existante si cette retenue à la source est techniquement possible.

ARTICLE 26

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

26.01 Définition de port d'attache:

Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement prévues au présent article.

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

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

Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache, sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, ou si, elle détient deux (2) postes à temps partiel comportant des ports d'attache différents.

Malgré ce qui précède, lorsque la salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache, et ce, autant à l'aller qu'au retour. L'Employeur détermine si la salariée doit ou non passer par son port d'attache.

26.02 Frais d'automobile

Le calcul de l'indemnité à être versée est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée est affectée.

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

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

26.03 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport.

26.04 Repas et coucher

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas et de coucher, prévues aux dispositions nationales de la convention collective, qu'en autant qu'elle ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache où à l'établissement dans un délai raisonnable.

26.07 Modalités de remboursement

Le remboursement des déboursés effectué en vertu des paragraphes 27.03, 27.04 et 27.05 des dispositions nationales de la convention collective est effectué sur présentation des pièces justificatives.

ARTICLE 27

DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 27.01** Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 2 septembre 2008, sauf pour les dispositions de l'article 6 qui entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2008. Ces dispositions continuent d'avoir effet malgré l'expiration des dispositions nationales de la convention collective et tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre les parties.
- 27.02** Les lettres d'ententes et la lettre d'intention font partie intégrante des dispositions locales de la convention collective.
- 27.03** Les parties conviennent de procéder, en temps et lieu, aux concordances de texte découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

En foi de quoi, les parties locales ont signé à Vaudreuil, le 16^{ième} jour du mois de juin de l'an 2008.

REPRÉSENTANTES DU SYNDICAT

Suzanne Gauthier
René Bressard
Marjolaine Gauthier
France Séguin
Francine Gauthier
Anne-Marie Gauthier

REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR

André Gauthier
André Gauthier
Diane Gauthier
André Gauthier

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE À LA TITULARISATION DES POSTES

Considérant les dispositions prévues à la lettre d'entente no. 1 des dispositions nationales de la convention collective ;

Considérant que la titularisation des salariées constitue un exercice particulier dont les effets ne peuvent pas être mesurés avant de l'avoir expérimenté;

Considérant le souci de l'Employeur d'éviter des coûts improductifs et des surplus de personnel;

Considérant la volonté syndicale d'assurer la stabilité des conditions de travail des salariées;

Considérant la volonté commune des parties de favoriser l'attraction et la rétention du personnel de la catégorie des soins infirmiers et cardiorespiratoires afin de contrer, le plus possible, la pénurie appréhendée pour les années futures;

Considérant la volonté commune des parties d'assurer la continuité des soins et des services à la population desservie par le CSSS Vaudreuil-Soulanges;

Les parties s'entendent sur les modalités suivantes :

1. Un comité paritaire est constitué d'un maximum de six (6) personnes, trois (3) représentants de l'Employeur, deux (2) représentantes locales du Syndicat et d'une représentante extérieure du Syndicat ;

2. Les représentantes syndicales sont libérées sans perte de salaire selon le paragraphe 6.16 des dispositions nationales de la convention collective pour les séances en comité paritaire.

Une période de libération équivalente à la durée des séances de travail est accordée aux deux (2) représentantes syndicales pour la préparation et le suivi des travaux ;

3. Le comité paritaire débute ses travaux au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des dispositions locales de la convention collective locale ;

4. Le mandat du comité paritaire est de faire des recommandations à la direction des ressources humaines quant au nombre et aux caractéristiques des postes à créer conformément aux options présentées au 5^{ième} paragraphe et ce, en vue de la titularisation des salariées à temps partiel conformément au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective.

Les parties peuvent convenir des modalités d'octroi des postes faisant suite aux travaux du comité. Les mutations faisant suite au processus de titularisation ne sont pas incluses dans le calcul du nombre maximum de mutations auxquelles la salariée a droit annuellement en vertu du paragraphe 7.09 des dispositions locales de la convention collective.

Au terme de l'exercice, les parties échangeront sur le sujet une fois l'an, soit lors de la tenue d'un CRT spécial, concernant la planification de la main-

d'œuvre, ou à la demande de l'une des parties. Des échanges se tiendront sur les enjeux associés à la titularisation des salariées et des modifications à apporter, au besoin, à la structure de postes existante.

5. Les postes découlant de l'exercice de titularisation peuvent être créés parmi les options suivantes :

- Poste stable dans les centres d'activités;
- Poste composé;
- Poste composé dont l'équipe volante est une constituante;
- Poste d'équipe volante

6. Nonobstant le sous-paragraphe 7.06-7 des présentes dispositions locales de la convention collective, le nombre de jours de travail pour les postes créés dans le cadre de la mise en application de la présente lettre d'entente sera établi sur une période de vingt-huit (28) jours. Les postes créés pourront également comporter deux (2) quarts de travail et dans la mesure du possible, plus de huit (8) quarts de travail par période de vingt-huit (28) jours.

De plus, le processus de titularisation et les postes qui en découlent comportent les caractéristiques suivantes :

- les dispositions prévues au paragraphe 7.04 des dispositions locales de la convention collective concernant la création de postes à temps complet ainsi que les dispositions du paragraphe 7.19 ne s'appliquent pas aux postes créés en application de la présente lettre d'entente ;
- les postes composés sont exclus de l'exigence prévue au sous-paragraphe 7.06-8 des présentes dispositions locales de la convention collective concernant la détermination de la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités ;
- au terme du processus de titularisation des salariées à l'emploi du CSSS Vaudreuil-Soulanges, pour permettre l'embauche des salariées nécessaires, l'Employeur peut créer des postes d'équipe volante comportant au moins huit (8) quarts de travail par période de vingt-huit (28) jours si celles-ci ne peuvent obtenir un poste demeuré vacant suite à un affichage. Toutefois, le nombre de quarts de travail offerts ne peut pas être supérieur au nombre de quarts de travail des autres salariées à temps partiel détenant un poste d'équipe volante créé en vertu de la présente lettre d'entente et qui sont déjà à l'emploi de l'établissement, sauf si ces salariées n'ont pas souhaité un rehaussement du nombre de quarts de travail de leur poste. Les quarts de travail dudit poste ne peuvent pas être plus avantageux que ceux des postes des autres salariées à temps partiel détenant un poste d'équipe volante créée en vertu de la présente lettre d'entente et qui sont déjà à l'emploi de l'établissement, sauf si les salariées détenant ces postes ne veulent pas obtenir l'un des ces postes considérés plus avantageux.

Le poste ainsi créé n'est pas affiché malgré le paragraphe 7.01 des dispositions locales de la convention collective.

Les critères définis dans la présente lettre d'entente s'appliquent uniquement :

1. aux postes qui seront créés dans le cadre de l'exercice de titularisation prévu à la lettre d'entente no.1 des dispositions nationales de la convention collective;
2. à tout poste créé pour permettre l'embauche d'une nouvelle salariée, lorsqu'aucun poste vacant ne peut lui être offert;
3. à un poste d'équipe volante accordé à une salariée qui démissionne de son poste ou qui refuse de supplanter suite à l'abolition de son poste;

Ces postes sont identifiés de manière spécifique au cahier des postes.

Les parties conviennent également que les modalités d'affectation temporaire de l'équipe volante seront finalisées dans le cadre de l'exercice de titularisation.

7. Disposition temporaire

Aux fins d'application des dispositions de l'article 6 des dispositions locales de la convention collective, il est convenu que la salariée à temps partiel non détentrice de poste et inscrite sur la liste de disponibilité est considérée pour ses droits et avantages selon le troisième (3^{ème}) alinéa du paragraphe 6.03 des présentes dispositions, et ce, jusqu'à la date convenue entre les parties pour la titularisation des salariées mais au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

8. Titularisation et poste équipe volante ; modification de dispositions locales de la convention collective et mécanisme de règlement d'une mésentente

Les parties reconnaissent que, compte tenu des nouvelles obligations créées par la mise en application de la lettre entente no 1 des dispositions nationales de la convention collective sur la titularisation et de son impact sur la création de postes équipe volante, des ajustements pourraient être nécessaires à certaines des présentes dispositions locales de la convention collective et particulièrement celles traitant des délais relatifs à la confection et à la modification des horaires de travail. Au terme des travaux faisant suite à la présente lettre d'entente, les parties conviennent de ces ajustements, s'il y a lieu.

À défaut d'entente, les parties conviennent de recourir aux services de M. André Ladouceur pour agir à titre de médiateur-arbitre. Le cadre d'intervention du médiateur-arbitre est celui défini aux articles 40, 41 et 42 de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*, tout en modifiant les échéanciers prévus tel qu'indiqué ci-après.

Les parties conviennent de recourir au processus de règlement de mésentente décrit ci-dessus au moment où elles le jugent à propos ou, à défaut, ce processus pourra être enclenché par l'une ou l'autre des parties qui en aura donné un préavis de vingt (20) jours à cet effet.

Après avoir convenu avec le médiateur-arbitre de la date d'une première séance de médiation, le processus se poursuivra selon l'échéancier suivant :

- une phase de médiation d'une durée de vingt (20) jours;

- à défaut d'entente, suit un délai de quatorze (14) jours au terme duquel chacune des parties dépose au médiateur-arbitre sa proposition finale;
- dans les quatorze (14) jours suivant, le médiateur-arbitre tient une rencontre au cours de laquelle il tente une dernière fois d'amener les parties à conclure une entente. À défaut d'entente, le médiateur-arbitre reçoit alors les représentations des parties à l'appui de leurs propositions finales ;
- la décision du médiateur-arbitre, rendue dans les trente (30) jours suivants, a pour fin de motiver son choix de la proposition finale retenue.

Le texte convenu par voie de médiation ou celui de l'offre finale retenue par la décision arbitrale doit pouvoir être intégré aux dispositions locales de la convention collective, sous forme d'ajouts ou de modifications, ou fera l'objet d'une lettre d'entente particulière.

Dans l'éventualité où M. Ladouceur serait non disponible, les parties conviennent de désigner un autre médiateur-arbitre. À défaut d'en convenir, ils demandent au ministère du travail d'en désigner un.

9. Inhalothérapeutes

Conformément à l'annexe 12 et sous réserve de la lettre d'entente no 1 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent de soustraire le regroupement de titres d'emploi d'inhalothérapeute à l'application du processus de titularisation.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE À L'ASSIGNATION DE SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE, À DES ASSIGNATIONS HORS DE LEUR CENTRE D'ACTIVITÉS : FAISABILITÉ ET PROJET-PILOTE

Attendu que le CSSS Vaudreuil-Soulanges a le mandat d'offrir des services accessibles, continues et de qualité;

Attendu que le développement des ressources humaines contribue à la réalisation de cette mission;

Attendu le sous-paragraphe 13.02-G des présentes dispositions favorisant la mise en place de projet-pilote pour :

- permettre à des salariées d'acquérir des connaissances et une expérience dans un nouveau domaine d'activités;
- contribuer à la préparation d'une relève;

Attendu que les salariées comprises dans l'unité de négociation souhaitent avoir l'opportunité d'occuper une assignation de longue durée dans un autre centre d'activités.

Les parties conviennent que :

- dans les cent-vingt (120) jours de la signature des présentes dispositions locales de la convention collective ou à toute autre date convenue entre les parties, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à échanger dans le cadre du mandat du comité de développement des ressources humaines pour évaluer la faisabilité d'un ou de projets-pilote permettant à des salariées détentrices d'un poste de pouvoir acquérir de nouvelles habiletés et compétences et de mettre à profit son expérience acquise dans un nouveau secteur d'activités par le biais d'une assignation temporaire hors de son centre d'activités ou de toutes autres modalités convenues entre les parties;
- au besoin, le comité sollicite auprès de l'Employeur la contribution du comité des relations de travail pour identifier et proposer des avenues permettant la mise en œuvre de pareil(s) projet(s) dans le cadre des présentes dispositions locales de la convention collective.

Conformément aux dispositions de l'article 13 des présentes dispositions, au terme de ses travaux, le comité de développement des ressources humaines transmet ses recommandations à la direction des ressources humaines qui détermine les suites à donner.

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE À L'ATTRACTION ET À LA RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- Attendu** la situation de pénurie qui sévit chez le personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires y compris dans les centres d'hébergement;
- Attendu** que les parties reconnaissent la difficulté d'assurer la dotation des postes et leur remplacement pour les quarts de soir et de nuit;
- Attendu** la volonté des parties de favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans ce secteur d'activités;
- Attendu** la lettre d'entente no 11 des dispositions nationales de la convention collective qui encourage les parties à une meilleure conciliation des responsabilités parentales;
- Attendu** que l'introduction éventuelle de pareilles mesures devra se faire sur une base volontaire pour les salariées titulaires d'un poste dans les centres d'activités visés.

Suite à l'exercice de titularisation et à la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci conviennent de se rencontrer pour évaluer la possibilité d'introduire des mesures tel que la rotation sur deux (2) quarts de travail ou d'autres formes d'aménagement du temps de travail s'il y a lieu. Il est entendu que les réflexions du comité et les mesures qui pourraient en découler visent, dans un premier temps, la réalité des centres d'hébergement du CSSS.

