



Syndicat des professionnelles en soins infirmiers  
et cardiorespiratoires du Bas-Saint-Laurent

Centre intégré  
de santé  
et de services sociaux  
du Bas-Saint-Laurent

Québec 

## **DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**intervenues entre**

**LE CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DU  
BAS-SAINT-LAURENT**

**et**

**FIQ - SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS  
INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES DU BAS-SAINT-  
LAURENT**

**SIGNÉES LE 22 JANVIER 2019**



FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



<b>Article 24</b> .....	<b>64</b>
Modalités de paiement des salaires .....	64
<b>Article 25</b> .....	<b>67</b>
Caisse d'économie .....	67
<b>Article 26</b> .....	<b>68</b>
Allocation de déplacement .....	68
<b>Article 27</b> .....	<b>70</b>
Durée des dispositions locales de la convention collective .....	70
<b>Annexe 1</b> .....	<b>72</b>
Relative à la stabilité des équipes de soins .....	72
<b>Annexe 2</b> .....	<b>74</b>
Programme horaire 7/7 .....	74
<b>Annexe 3</b> .....	<b>77</b>
Relative aux conditions de travail applicables aux salariées au point de service de la municipalité Notre-Dame-Des-Sept-Douleurs.....	77
<b>Annexe 4</b> .....	<b>78</b>
Relative à la salariée retraitée réembauchée.....	78
<b>Lettre d'entente n° 1</b> .....	<b>79</b>
Relative aux privilèges acquis .....	79
<b>Lettre d'entente n° 2</b> .....	<b>80</b>
Relative à l'horaire de travail comportant des quarts de douze (12) heures.....	80
<b>Lettre d'entente n° 3</b> .....	<b>81</b>
Relative à la transmission d'informations et de documents.....	81
<b>Lettre d'entente n° 4</b> .....	<b>82</b>
Relative aux exercices de rehaussement, bonification et modification de postes antérieurs aux présentes dispositions locales.....	82

## ARTICLE 1

### NOTION DE POSTE

#### 1.01 Structure de postes de base

La structure de postes de base d'un centre d'activités correspond au nombre de postes requis à l'équipe de soins par quart de travail, et ce, en fonction des besoins réguliers du centre d'activités.

La structure de base est composée de postes simples. Malgré ce qui précède, la salariée titulaire d'un poste de la structure de base à temps partiel peut se voir octroyer, selon les modalités prévues aux présentes dispositions locales de la convention collective, un (1) ou des jours appartenant à la structure de postes d'ajustement avec une composante atypique.

L'Employeur détermine et transmet au Syndicat le nombre de postes requis par regroupement de titres d'emploi, par statut et par quart de travail pour chacun des centres d'activités de l'établissement, et ce, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

Par la suite, l'Employeur transmet au Syndicat toute modification à ce nombre en fournissant les mêmes informations ainsi que les motifs justifiant cette modification.

#### 1.02 Structure de postes d'ajustement

La structure d'ajustement a pour but de suppléer à la structure de postes de base d'un centre d'activités. Elle est constituée afin de combler les besoins de remplacement, de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches, de permettre l'exécution de travaux ayant une durée limitée, de permettre de faire du mentorat ou de suivre de la formation ou de toutes autres situations nécessitant du personnel d'appoint.

Cette structure d'ajustement est établie par l'Employeur suite à l'évaluation paritaire prévue à la lettre d'entente n° 6 des dispositions nationales de la conventions collective ainsi qu'aux travaux prévus à l'annexe 1 des présentes dispositions locales et par la suite selon les besoins.

Un poste appartenant à la structure d'ajustement peut être à temps complet, à temps partiel ou jumelé à un poste à temps partiel de la structure de base et être soit un poste simple ou un poste atypique. Ce poste est réputé appartenir à un (1) centre d'activités et ne peut contenir qu'une (1) composante atypique.

L'Employeur doit, avant de pouvoir procéder à l'affichage d'un poste appartenant à la structure d'ajustement, avoir comblé la structure de postes de base du centre d'activités visé.

Dans un souci de favoriser l'attraction et la rétention des salariées, les parties conviennent que pour les postes d'inhalothérapeute à temps partiel, ces dernières peuvent, sur une base volontaire, récupérer des quarts de travail permanents non octroyés ou de la structure d'ajustement d'un autre territoire géographique. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur ne peut procéder à l'affichage de postes contenant deux (2) territoires géographiques. Advenant de nouvelles situations particulières, les parties peuvent convenir d'ententes.

### **1.03 Poste simple**

Ensemble des fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités, d'un quart de travail et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective.

### **1.04 Poste atypique**

Pour les fins des présentes dispositions locales de la convention collective, les postes atypiques sont, tels que définis ci-après, des postes composés, des postes avec quarts de rotation et des postes comportant des quarts de douze (12) heures.

Un poste ne peut contenir que les indications d'un (1) seul poste atypique. Dans le cas d'une salariée titulaire d'un poste à temps partiel de chef d'équipe ou nécessitant un processus de sélection, celle-ci peut voir son poste bonifié avec deux (2) composantes atypiques si nécessaire, soit :

- Deux (2) titres d'emploi / deux (2) quarts.
- Deux (2) titres d'emploi / deux (2) centres d'activités.

Tout poste nouvellement créé et/ou l'affichage d'un poste atypique ne peut avoir pour effet de modifier la structure de postes de base d'un centre d'activités.

### **1.05 Poste composé**

Ensemble des fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur de deux (2) centres d'activités ou contenir deux (2) titres d'emploi, contenues dans l'un ou l'autre des regroupements de titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective.

Les deux (2) centres d'activités composant le poste composé peuvent être sur deux (2) installations d'un même territoire géographique, si nécessaire et que les besoins le justifient.

L'équipe volante peut être une constituante du poste composé dans la mesure où il permet de transformer un poste à temps partiel en poste à temps complet. Dans ce cas, les droits de la salariée s'appliquent dans le centre d'activités autre qu'équipe volante.

Aux fins des différentes dispositions de la convention collective, dans le cas d'un poste composé, la salariée ainsi que le poste qu'elle occupe sont réputés appartenir au centre d'activités où s'exerce le plus grand nombre de jours de travail de ce poste, tel qu'indiqué à l'affichage du poste ou réputés appartenir au titre d'emploi le mieux rémunéré. En cas d'égalité en termes de nombre de jours sur chacun des centres d'activités, l'Employeur détermine à l'affichage du poste, le centre d'activités où la salariée fait valoir ses droits.

L'Employeur s'efforce de répartir l'horaire sur une base de quatorze (14) jours.

#### **1.06 Poste avec quarts de rotation**

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un (1) centre d'activités sur les quarts de travail jour/soir ou jour/nuit et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective.

Après la sortie de l'horaire, le quart ne peut être modifié à moins de l'application du paragraphe 9.16 des dispositions locales de la convention collective, de situations exceptionnelles ou aux fins de réaffectation.

Aux fins des différentes dispositions locales et nationales de la convention collective, dans le cas d'un poste avec quarts de rotation, la salariée ainsi que le poste qu'elle occupe sont réputés appartenir au quart de travail jour/soir ou jour/nuit. Conséquemment, tous les droits et effets des différentes dispositions locales et nationales de la convention collective s'exercent sur ce quart de travail. Nonobstant ce qui précède, la salariée titulaire d'un poste simple modifié, notamment par un exercice de bonification ou de rehaussement antérieur, voit son poste appartenir au quart de travail de son poste d'origine.

Les postes avec quarts de rotation ayant un quart de travail autre que ceux prévus au premier (1<sup>er</sup>) alinéa sont abolis au moment de leur vacance.

#### **1.07 Poste équipe volante**

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, comme définis aux articles 4 et 6 des présentes dispositions locales de la convention collective dans un territoire géographique donné, lorsque les salariées de la structure d'ajustement ne peuvent combler les besoins de remplacement dans leur(s) centre(s) d'activités. Elle a aussi pour but de satisfaire aux

besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches, d'exécuter des travaux à durée limitée ou d'exécuter un travail pour toute autre raison convenue entre les parties.

Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 7 des présentes dispositions locales de la convention collective.

L'équipe volante d'un territoire géographique constitue un centre d'activités distinct tel que défini au paragraphe 2.03 des présentes dispositions locales de la convention collective. Nonobstant ce qui précède, l'inscription des préférences pour la prise du congé annuel et pour les congés couvrant la période de Noël et du jour de l'An est faite dans le centre d'activités déterminé par l'Employeur.

#### **1.08 Poste d'embauche**

Aux fins de titularisation de toute nouvelle salariée, l'Employeur crée des postes d'embauche auxquels sont applicables les mêmes conditions que les postes d'équipe volante. Les postes d'embauche ont comme composantes les quarts de travail jour/soir ou jour/nuit. Ledit poste comporte un nombre de jours de travail égal ou inférieur au nombre de jours poste offerts aux salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le même territoire géographique. Aux fins d'application des modalités de la convention collective par centre d'activités, les postes d'embauche sont réputés appartenir au centre d'activités « Équipe volante ».

Lors de son embauche, la salariée se voit octroyer un poste laissé vacant suite à un affichage. À défaut d'avoir un (1) ou des postes laissés vacants suite à un affichage, l'Employeur octroie à la salariée un poste tel que prévu au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe.

La salariée qui se voit octroyer un poste tel que prévu au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe, est considérée avoir posé sa candidature à tout poste affiché selon les règles prévues à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective. La salariée ne peut refuser un poste qui lui est offert à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile.

La salariée nouvellement embauchée qui se voit octroyer un poste dès son embauche est réputée avoir complété sa période d'initiation et d'essai sur ce poste à la fin de sa période de probation.

#### **1.09 Regroupement de titres d'emploi**

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

Aux fins d'application des présentes dispositions locales de la convention collective, les regroupements sont les suivants :

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

## ARTICLE 2

### NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS

#### 2.01 Territoire géographique

Les territoires géographiques comportent plus d'une (1) installation. L'établissement est divisé en huit (8) territoires géographiques distincts.

Les territoires géographiques sont :

- Kamouraska
- Matanie
- Matapédia
- Les Basques
- Rimouski-Neigette
- La Mitis
- Rivière-du-Loup
- Témiscouata

L'Employeur informe le Syndicat de toute modification à cette liste.

#### 2.02 Installation

Désigne un emplacement physique où se retrouvent des centres d'activités et où sont dispensés les soins à la population, dans le cadre d'une (1) ou de plusieurs missions.

Chacune des installations appartient au territoire géographique où elle se trouve physiquement comme défini au paragraphe 2.01 du présent article.

#### 2.03 Centre d'activités

Le centre d'activités est un ensemble d'activités organisées en fonction de la spécificité des soins à dispenser à la clientèle. Il constitue une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Malgré ce qui précède, lorsque le volume d'activités lié à la spécificité des soins est insuffisant dans une installation, l'Employeur peut créer des centres d'activités multiclientèle sur une installation.

Un centre d'activités ne peut s'étendre sur plus d'une (1) installation.

Exceptionnellement et nonobstant l'alinéa précédent, le centre d'activités d'un poste peut être sur plus d'une (1) installation de l'établissement

lorsque la nature spécifique des fonctions le requiert, notamment, à titre d'exemple, les postes de conseillère en soins infirmiers.

Exceptionnellement et nonobstant le troisième (3<sup>e</sup>) alinéa du présent paragraphe, le centre d'activités peut s'étendre sur plus d'une (1) installation d'un même territoire géographique sans excéder un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache pour le territoire géographique du Témiscouata. Aux fins d'application du présent alinéa, l'Employeur doit faire la démonstration qu'il a précédemment utilisé tous les autres moyens à sa disposition dans la convention collective avant d'utiliser la présente disposition. En cas de litige, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Aux fins d'application des deux (2) alinéas précédents, l'Employeur détermine le port d'attache aux fins de calculs des allocations de déplacement.

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

De plus, l'Employeur informe le Syndicat de toute modification à cette liste de centres d'activités.

## ARTICLE 3

### DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

**3.01** Désigne la période à laquelle est soumise toute nouvelle salariée et dont les modalités lui sont communiquées lors de son embauche.

La salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de quarante-cinq (45) jours effectifs de travail.

La salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi requiert un diplôme d'études collégiales, est soumise à une période de probation de soixante (60) jours effectifs de travail.

La salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi requiert un diplôme d'études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours effectifs de travail.

Un jour effectif de travail se définit comme étant une journée où la salariée travaille en temps régulier et exclut les journées d'accueil, d'intégration et d'orientation. Un demi-quart ( $\frac{1}{2}$ ) de travail compte pour une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) de travail et un quart de travail de douze (12) heures compte pour un jour et demi ( $1 \frac{1}{2}$ ) de travail.

**3.02** Pendant la période de probation, la salariée doit être rencontrée afin d'obtenir un suivi de sa période de probation.

Le prolongement de la période de probation fait l'objet d'une entente entre l'Employeur, le Syndicat et la salariée.

**3.03** Si l'Employeur reprend à son service une salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qu'il manquait à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

**3.04** Avant de mettre fin à une période de probation, l'Employeur et la salariée collaborent dans le but de faciliter la réussite de celle-ci.

**3.05** **Période d'évaluation**

Une salariée qui intègre un nouveau regroupement de titres d'emploi n'est pas assujettie à une période de probation. Elle doit cependant effectuer une période d'évaluation équivalente. Si celle-ci n'est pas concluante, elle peut retourner à sa situation antérieure selon des modalités à convenir 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 de son poste pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective.

Un poste est également considéré temporairement dépourvu de sa titulaire dans les situations suivantes :

- Poste vacant.
- Poste laissé vacant suite à un affichage.
- Période durant laquelle l'établissement attend la salariée du Service régional de la main-d'œuvre, en vertu de l'article 15 - Sécurité d'emploi - des dispositions nationales de la convention collective.

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

**4.03** Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, par une salariée du même regroupement de titres d'emploi, selon l'ordre prévu au paragraphe 4.04 des présentes dispositions locales de la convention collective. Malgré ce qui précède, lorsque l'intensité des soins le justifie, l'Employeur peut assigner une salariée d'un autre regroupement de titres d'emploi visé par les présentes dispositions locales de la convention collective.

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

**4.04** Tout poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé dans l'ordre suivant :

1. La salariée titulaire d'un poste de la structure de postes d'ajustement du centre d'activités.
2. La salariée qui bénéficie du paragraphe 15.03 des dispositions nationales de la convention collective.
3. La salariée titulaire d'un poste équipe volante.
4. La salariée inscrite à la liste de disponibilité.

**4.05** Les salariées affectées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariées à temps complet soit des salariées à temps partiel, comme défini à l'article 1 des dispositions nationales de la convention collective.

## ARTICLE 5

### NOTION DE DÉPLACEMENT

#### SECTION 1

##### 5.01 Modalités générales applicables au déplacement et à la réaffectation

Les présentes sections n'ont pas pour objet d'empêcher une salariée de se porter volontaire à un déplacement ou à une réaffectation selon le cadre et les dispositions prévues.

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 5.02 de la section 2 - Déplacement, le déplacement ne peut excéder la durée d'un (1) quart de travail ni survenir plus d'une (1) fois par quart ni se faire de façon répétitive. Toutefois, pour une situation visée par le paragraphe 5.02 a) qui se prolonge et nécessite un déplacement pour plus d'un (1) quart, l'Employeur en avise le Syndicat en mentionnant le motif et la durée probable. Dans les cas prévus au paragraphe 5.05 de la section 4 - Réaffectation, la réaffectation ne peut survenir plus d'une (1) fois par quart. Lorsque la salariée a été déplacée ou réaffectée vers un autre poste et que ses services ne sont plus requis, le retour de cette salariée sur son poste n'est pas considéré comme un deuxième (2<sup>e</sup>) déplacement ou une deuxième (2<sup>e</sup>) réaffectation.

Le changement d'assignation d'une salariée de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité n'est pas considéré comme un déplacement au sens du présent article.

Une salariée titulaire d'un poste dans un centre d'activités ne peut être visée par un déplacement ou une réaffectation si des salariées de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité sont présentes et habilitées à assumer cliniquement le remplacement.

#### SECTION 2

##### 5.02 Déplacement

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

Ce déplacement s'effectue à l'intérieur de l'installation où la salariée travaille, sinon dans son territoire géographique, sans toutefois excéder cinquante (50) kilomètres de son port d'attache pour le territoire du Témiscouata. Si la salariée est déplacée à l'extérieur de son installation, l'Employeur assume les allocations de déplacement.

La salariée ne peut être déplacée sauf :

- a) En cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement, de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité n'est habilitée à assumer cliniquement le remplacement.
- b) Lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence.
- c) Dans toute autre situation convenue entre l'Employeur et le Syndicat 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 les cas où une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou plusieurs salariées.
- d) Lors des périodes s'étendant du 24 juin au 15 août, puis du 15 décembre au 15 janvier et lors de la relâche scolaire, dans le cas de la salariée œuvrant en milieu scolaire et dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas absente pour une raison prévue à la convention collective.

### **5.03 Modalités de déplacement**

Le déplacement d'une salariée s'effectue dans la mesure où la salariée répond aux exigences de la tâche, par ordre inverse d'ancienneté et selon l'ordre suivant :

1. La salariée détenant un poste d'équipe volante.
2. La salariée non titulaire de poste dans le centre d'activités.
3. La salariée détentrice d'un poste dans le centre d'activités.

## **SECTION 3**

### **5.04 Fermeture temporaire totale ou partielle**

Une fermeture temporaire totale ou partielle d'un (1) ou de plusieurs centres d'activités n'excédant pas quatre (4) mois peut résulter d'une pénurie importante d'effectifs, telle la période de congé annuel, de travaux de réfection et autres circonstances exceptionnelles.

Les parties conviennent d'appliquer les dispositions des alinéas suivants lors d'une fermeture temporaire totale ou partielle d'un (1) ou de plusieurs centres d'activités n'excédant pas quatre (4) mois.

Lorsque l'Employeur prévoit une baisse de l'activité ayant pour effet de provoquer une fermeture temporaire totale ou partielle telle que décrite plus haut, il doit en aviser le Syndicat avant de déplacer les salariées touchées conformément aux modalités des prochains alinéas.

Le déplacement des salariées s'effectue dans l'ordre des étapes suivantes :

- a) Sur une base volontaire, la salariée peut être déplacée à un autre quart de travail dans son centre d'activités pour une affectation non comblée.
- b) La salariée se voit affectée temporairement dans un autre centre d'activités, pourvu qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche. Lorsque nécessaire, l'Employeur procède à l'orientation de la salariée. L'affectation doit correspondre à la profession de la salariée, au statut et au quart de travail de la salariée touchée.
- c) Lorsqu'il n'y a aucun besoin dans les autres centres d'activités, la salariée peut prendre, sur une base volontaire, l'un des congés suivants :
  - Partie ou totalité du congé annuel.
  - Congé férié ou compensatoire.
  - Congé mobile de psychiatrie.
  - Reprise de temps.
  - Congé sans solde.

#### **SECTION 4**

##### **5.05**

#### **Réaffectation**

La salariée en surplus de l'équipe de base peut être réaffectée, dans les cas suivants et si les besoins du centre d'activités le permettent :

- La salariée appartient à la structure d'ajustement du centre d'activités.
- La journée identifiée à l'horaire comme journée appartenant à la structure d'ajustement.
- Avant d'avoir recours à la liste de disponibilité.
- Afin d'éviter l'utilisation du temps supplémentaire ou de la main-d'œuvre indépendante.
- Afin d'obtenir une formation en cours d'emploi ou une orientation.

La salariée en surplus qui est visée par une réaffectation doit être réaffectée dans son centre d'activités si un nouveau besoin de remplacement survient dans son centre d'activités, et ce, jusqu'au début de son quart de travail.

Lorsque la réaffectation implique un changement de quart de travail, selon les composantes du poste de la salariée, un préavis de quarante-huit (48) heures est donné à la salariée.

À la demande de sa supérieure immédiate, la salariée peut, sur une base volontaire, accepter une réaffectation sur un quart de travail qui n'est

pas une composante de son poste.

La salariée est réassignée d'abord à l'intérieur de l'installation où elle travaille sinon dans son territoire géographique, sans toutefois excéder cinquante (50) kilomètres de son port d'attache pour le territoire géographique du Témiscouata. Si la salariée est réassignée à l'extérieur de son (ses) port(s) d'attache, l'Employeur assume les frais de déplacement.

## ARTICLE 6

### RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

#### 6.01 Octroi des affectations à la structure de postes d'ajustement

Lorsqu'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire devient disponible, cette affectation est divisible et est utilisée pour combler les jours poste des salariées de la structure d'ajustement du centre d'activités visé. Les jours ainsi inscrits à l'horaire le sont pour la durée complète de l'affectation. Suite à l'application du présent alinéa, les journées ainsi octroyées sont considérées comme étant des journées appartenant à la structure de postes de base.

Les jours de travail de l'affectation qui n'ont pas été octroyés sont attribués aux salariées qui bénéficient du paragraphe 15.03 des dispositions nationales de la convention collective, aux salariées de l'équipe volante et par la suite aux salariées de la liste de disponibilité, et ce, par période de vingt-huit (28) jours.

Après chaque période de vingt-huit (28) jours, l'Employeur s'assure, avant d'offrir à nouveau les jours disponibles, que les jours de la structure d'ajustement sont comblés.

#### 6.02 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité sert à suppléer à la structure de postes d'ajustement des centres d'activités lorsque celle-ci est insuffisante, à l'équipe de remplacement (sécuritaire d'emploi) et à l'équipe volante.

Elle est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de tâches dans un centre d'activités ou pour exécuter des travaux à durée limitée.

#### 6.03 Salariées inscrites à la liste de disponibilité

La liste de disponibilité comprend le nom des salariées suivantes :

- a) Toute salariée titulaire d'un poste à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle à son poste.
- b) Toute candidate à l'exercice de la profession infirmière et infirmière auxiliaire en attente de la délivrance de son permis.
- c) Toute salariée qui bénéficie du paragraphe 15.02 (salariée en priorité d'emploi) des dispositions nationales de la convention collective.

- d) Toute externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie admissible conformément à la réglementation en vigueur.
- e) Toute salariée visée par le paragraphe 1.02 de l'annexe 1 (conditions particulières applicables à certaines salariées non visées par le processus de titularisation) des dispositions nationales de la convention collective.
- f) Toute salariée visée par le paragraphe 22.27 c) (salariée dans sa deuxième (2<sup>e</sup>) année d'un congé sans solde à la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption) des dispositions nationales de la convention collective.

#### **6.04 Modalités d'inscription**

Pour être inscrite à la liste de disponibilité, la salariée doit exprimer, par écrit à l'Employeur, sa disponibilité en précisant le ou les titres d'emploi, le nombre de jours par semaine, les quarts de travail, les centres d'activités et les installations où elle assure sa disponibilité.

La candidate à l'exercice de la profession infirmière et infirmière auxiliaire, l'externe en soins infirmiers, l'externe en inhalothérapie et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 - Salariée en priorité d'emploi des dispositions nationales de la convention collective doivent assurer une disponibilité minimale de huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours, dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

Pour la salariée visée par le paragraphe 1.02 de l'annexe 1 (Conditions particulières applicables à certaines salariées non visées par le processus de titularisation) ou le paragraphe 22.27 c) (Salariée dans sa deuxième (2<sup>e</sup>) année d'un congé sans solde à la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption) des dispositions nationales de la convention collective, n'a pas à respecter la disponibilité minimale prévue au paragraphe précédent. Sur production des pièces justificatives, ces salariées doivent offrir et respecter une disponibilité permettant à l'Employeur de les faire travailler un minimum de vingt (20) jours de travail annuellement.

Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

**6.05** Lors de l'inscription d'une salariée à la liste de disponibilité de l'établissement, 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** La salariée qui néglige régulièrement sa disponibilité peut voir son nom rayé de la liste de disponibilité.

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

## 6.07

### **Modification de la disponibilité**

La salariée inscrite à la liste de disponibilité peut modifier sa disponibilité à la hausse en tout temps, celle-ci est effective dans un délai de trente (30) jours et ne doit pas affecter les remplacements déjà octroyés. Elle peut également la modifier à la baisse pendant les semaines comprenant les dates suivantes : 15 janvier, 15 mars, 15 septembre. Cette modification de disponibilité à la baisse est effective dans un délai de trente (30) jours. Dans les deux (2) cas, la salariée doit présenter sa modification par écrit à l'Employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, au plus tard dans la semaine du 15 mars, la salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre. La salariée ne peut modifier sa disponibilité à moins que les parties en conviennent autrement.

De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur concernant sa disponibilité, la salariée déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité. L'expression d'une nouvelle disponibilité entre en vigueur dans les sept (7) jours suivants.

## 6.08

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

En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à attribuer un poste temporairement dépourvu de sa titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites à cette liste. Pour être affectées, les salariées inscrites à la liste de disponibilité doivent répondre aux exigences normales de la tâche.

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

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

La salariée à temps partiel n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié à la baisse.

La salariée qui obtient un nouveau poste doit quitter son affectation temporaire au moment de son entrée en fonction dans ce poste.

En tout temps, lorsqu'une affectation prend fin et/ou qu'il y a retour de titulaire de poste, la salariée qui avait obtenu l'affectation en raison de sa disponibilité sur la liste de disponibilité se voit retirer les quarts de travail et est à nouveau disponible pour les affectations à venir.

**6.09 Modalités d'affectation pour les postes d'assistante infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat, d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat, chef d'équipe et assistante-chef inhalothérapeute**

Nonobstant le paragraphe 4.03 des présentes dispositions locales de la convention collective, le poste temporairement dépourvu de sa titulaire requérant un des titres d'emploi énumérés ci-haut, est octroyé à la salariée titulaire d'un poste à temps partiel du même titre d'emploi, du même centre d'activités et du même quart.

À défaut de pouvoir octroyer l'affectation dans sa totalité ou partiellement par l'application de l'alinéa précédent, l'affectation est offerte parmi les salariées aptes à accomplir les fonctions, par ancienneté, dans l'ordre suivant :

1. Les fonctions sont offertes parmi les salariées présentes et titulaires d'un poste dans le centre d'activités.
2. Les fonctions sont offertes aux autres salariées parmi celles présentes dans le centre d'activités.

Suite à l'application du présent paragraphe, les journées d'affectation non octroyées le sont aux salariées de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité orientées à effectuer de telles fonctions.

**6.10 L'Employeur fait parvenir au Syndicat les particularités des affectations sur demande.**

## ARTICLE 7

### RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

**7.01** L'Employeur informe par écrit le Syndicat des postes vacants, nouvellement créés ou abolis lors de leur vacance, conformément au paragraphe 3.14 des dispositions nationales de la convention collective.

Si l'Employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise le Syndicat et lui fournit, à sa demande, les motifs de l'abolition.

**7.02** Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche les postes vacants, nouvellement créés, couverts par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Toutefois, pour des circonstances exceptionnelles, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent afin de convenir d'un autre délai. L'Employeur se réserve le droit d'afficher un poste avant sa vacance et en avise le Syndicat au préalable. Les parties conviennent qu'un poste vacant est un poste pour lequel il n'y a aucun droit de retour.

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 de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément au paragraphe 14.10 des dispositions nationales de la convention collective. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9<sup>e</sup>) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis au délai d'affichage prévu à l'alinéa précédent.

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

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

Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir localement de créer des postes comportant une prestation de travail de sept (7) jours par période de quatorze (14) jours.

L'affichage d'un tel poste ne peut donner ouverture à l'application du paragraphe 7.14 des dispositions locales de la convention collective. Cependant, lorsqu'un tel poste devient vacant, il est soumis à l'application du paragraphe 7.14 des dispositions locales de la convention collective.

**Période d'affichage**

L'affichage se fait par intranet qui est accessible dans chaque installation de l'établissement. L'Employeur rend accessible au Syndicat l'affichage.

L'Employeur procède à quatre (4) affichages par année des postes vacants, nouvellement créés ou laissés vacants suite à un affichage. L'Employeur informe le Syndicat, au mois de janvier de chaque année, des dates pour les affichages de postes. Les postes sont affichés pour une période de quinze (15) jours. Aucun affichage n'est effectué pendant les mois de juin, juillet, août et décembre.

Les parties peuvent convenir, par entente locale, de procéder à un (1) ou des affichages spéciaux en plus des quatre (4) affichages prévus à l'alinéa précédent.

L'Employeur prend les moyens nécessaires pour faire connaître aux salariées les dates d'affichage afin que celles-ci puissent soumettre leur candidature.

Les indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. Le ou les titres d'emploi et le libellé apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective.
2. L'échelle de salaire (minimum-maximum).
3. Le ou les centres d'activités.
4. La période d'affichage.
5. Le ou les quarts de travail (nuit, jour, soir, jour/soir, jour/nuit).
6. Le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel).
7. Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre de jours de travail par période de quatorze (14) jours.
8. La structure de postes (structure de base ou d'ajustement) ou la répartition entre les deux (2) structures.
9. Dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle entre les centres d'activités mentionnés au point 3 ou entre les titres d'emploi mentionnés au point 1.
10. Le port d'attache.
11. Le territoire géographique dans le cas d'un poste d'équipe volante.

12. À titre indicatif, l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu, ainsi que toute autre indication susceptible de renseigner les salariées quant au poste et aux exigences normales de la tâche.

Un même affichage ne peut contenir que les indications d'un (1) seul type de poste atypique.

Bien que le port d'attache soit un élément constitutif du poste, l'Employeur peut modifier le port d'attache de façon permanente dans les circonstances suivantes :

- Déménagement partiel ou total des activités.
- Pour équilibrer les ressources sur plusieurs installations du même centre d'activités, en fonction du volume d'activités.
- Toute autre circonstance convenue entre les parties.

Dans ces cas, la modification du port d'attache n'entraîne pas l'abolition du poste ni l'ouverture à la procédure de supplantation si cette modification se situe à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres du port d'attache initial dans le même territoire géographique.

L'Employeur doit d'abord procéder sur une base volontaire. Advenant que le nombre de salariées volontaires soit insuffisant, l'Employeur procède à la modification du port d'attache par ordre inverse d'ancienneté. Au-delà des cinquante (50) kilomètres prévus à l'alinéa précédent, si aucune salariée ne se porte volontaire, l'Employeur procède à l'abolition du poste tel que prévu à l'article 14 des dispositions nationales de la convention collective.

Un avis écrit est transmis à la salariée et au Syndicat dans un délai minimal de trente (30) jours précédant la modification.

Sur demande de l'une d'entre elles, les parties se rencontrent pour convenir de modalités pouvant diminuer l'impact de la modification sur les salariées.

#### **7.04**

Toute salariée a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.

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

Une salariée peut soumettre sa candidature sur un poste du même centre d'activités, dans le même statut, sur le même quart de travail, mais qui comporte une structure de postes différente.

Une salariée ne peut obtenir, dans une période de douze (12) mois, plus de deux (2) nominations sauf dans le cas d'une nomination à un poste de promotion ou pour une modification de statut à la hausse.

Lors d'affichages spéciaux, prévus au troisième (3<sup>e</sup>) alinéa du paragraphe 7.03 des présentes dispositions locales de la convention collective, la salariée ne peut se voir refuser un poste par l'application de l'alinéa précédent ni se voir comptabiliser une (1) ou des nominations.

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

**7.06 Exercice de dotation**

Sous réserve des paragraphes 7.15 et 7.16 des dispositions locales de la convention collective, le poste doit être accordé et est comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition d'avoir la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

**7.07** Lors de chaque période d'affichage, la salariée se voit octroyer un (1) seul choix parmi le ou les postes sur lesquels elle a postulé, et ce, en fonction de l'ordre de priorité qu'elle a exprimé. La salariée est réputée être nommée sur le poste qui lui revient.

Un poste dont la candidate se désiste suite à une nomination est accordé à la candidate suivante, si cette dernière n'a obtenu aucun poste ou que le poste ainsi libéré représente un choix supérieur lors de la priorisation au poste qu'elle a obtenu pendant la période d'affichage concernée.

**7.08** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit être affichée et le poste doit être accordé conformément aux dispositions du présent article et des paragraphes 15.06 à 15.13 inclusivement des dispositions nationales de la convention collective.

**7.09 Registre de postes**

Un registre de postes est établi dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée temporairement absente du travail d'être candidate à un poste vacant ou nouvellement créé sous réserve des dispositions prévues à la convention collective.

L'inscription au registre de postes se fait sur le formulaire prévu à cet effet. Cette inscription est considérée comme une candidature aux postes visés.

L'utilisation et les modalités d'application du registre des postes sont :

- Pour toute absence de plus de quatorze (14) jours.
- L'inscription au registre est valable pour la durée de l'absence.

- En cas de force majeure, la salariée incapable de s'inscrire peut mandater une représentante syndicale pour le faire à sa place.

L'Employeur transmet une copie des formulaires complétés au Syndicat.

Les parties s'engagent à informer les salariées, dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions locales de la convention collective, de l'existence et du fonctionnement du registre de postes.

#### **7.10 Affichage de nomination**

L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage, et ce, pour une durée de dix (10) jours pour les postes octroyés en vertu du paragraphe 7.07 des présentes dispositions locales de la convention collective. Malgré ce qui précède, les postes octroyés en vertu des paragraphes 7.15 et 7.16 du présent article et nécessitant un processus de sélection l'Employeur affiche toute nomination dans les vingt (20) jours suivant la fin de la période d'affichage, et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur confirme, par écrit, à la salariée sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet une copie de la nomination à la représentante du Syndicat.

#### **7.11 Entrée en fonction**

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au début de l'horaire suivant ou au plus tard quarante-cinq (45) jours après sa nomination. Malgré ce qui précède, l'Employeur n'est pas tenu d'intégrer la salariée au cours de la période normale de congé annuel ou lors des semaines incluant Noël et le jour de l'An. Dans ces cas, l'intégration de la salariée se fait dans les meilleurs délais ou au plus tard à l'horaire de travail suivant la fin de la période normale de congé annuel ou des semaines incluant Noël et le jour de l'An.

Lors de situations particulières où l'entrée en fonction d'une salariée engendre des difficultés pour l'Employeur, les modalités suivantes s'appliquent :

- L'entrée en fonction s'effectue dans les délais prévus à l'alinéa précédent et la salariée occupe son nouveau poste pour une durée d'une (1) journée.
- Tel que convenu entre les parties, l'Employeur procède au déplacement de la salariée sur son ancien poste, conformément au paragraphe 5.02 c) des présentes dispositions locales.
- La durée de ce déplacement est préalablement convenue entre les parties.

À défaut d'entente sur la durée de ce déplacement, entre les parties, les modalités du premier (1<sup>er</sup>) alinéa s'appliquent.

## 7.12 Période d'initiation et d'essai

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail débutant après la période d'orientation prévue au paragraphe 13.02 C. des présentes dispositions locales de la convention collective.

Les journées travaillées en plus du poste sur le même quart de travail, dans le même titre d'emploi et dans le même centre d'activités sont comptabilisées dans le calcul de la période d'essai.

Malgré ce qui précède, la salariée, le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir de prolonger cette période.

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

## 7.13

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste ou son ancienne affectation à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste ou à son ancienne affectation sept (7) jours après que cette décision soit signifiée à l'autre partie. Le retour dans son poste ne peut occasionner aucune réclamation d'une autre salariée. Exceptionnellement, si la réintégration de la salariée à son ancien poste se fait à l'intérieur du délai de sept (7) jours, le paragraphe 9.16 des présentes dispositions locales de la convention collective s'applique intégralement.

La salariée visée par l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité ou le fait à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité.

Dans les cas de réintégration à la demande de l'Employeur, la salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche.

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

## 7.14

**Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel ou de journées permanentes ne répondant pas à la définition de poste à temps partiel tel que prévu au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective**

1. 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 poste 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 l'application du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé ou qu'il y ait ajout de jours, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe 7.03 des présentes dispositions locales de la convention collective.

Les sous-alinéas i), ii) et iii) s'appliquent entre les salariées du centre d'activités concerné de la même installation, par ordre d'ancienneté, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail, de la façon suivante :

- i) le poste ou les jours sont offerts aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités. 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;
  - ii) s'il reste un (1) ou des jours de travail non récupérés, ce ou ces jours est ou sont offerts par ordre d'ancienneté aux autres salariées, et ce, dans le but que l'ensemble de ces jours de travail soit récupéré. Par ailleurs, s'il reste des journées non récupérées, le résiduel ne doit pas être inférieur à un poste à temps partiel comportant une prestation minimale de travail de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours. Ce poste est alors affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;
  - iii) si aucune salariée à temps partiel ne veut ou ne peut, par l'addition des jours offerts, devenir salariée à temps complet, le ou les jours de travail du poste est ou sont offerts par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel, et ce, dans le but que l'ensemble de ces jours de travail soit récupéré. Par ailleurs, s'il reste des journées non récupérées, le résiduel ne doit pas être inférieur à un poste à temps partiel comportant une prestation minimale de travail de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours. Ce poste est alors affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.
2. Par la 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 quatorze (14) jours.
  3. Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un centre d'activités de la même installation, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les salariées à temps partiel du centre d'activités de la même installation.

## 7.15

### **Modalités relatives au poste requérant un diplôme universitaire terminal**

Le présent paragraphe s'applique uniquement au poste requérant un diplôme universitaire pour exercer les fonctions nécessitant une telle formation.

Le poste est accordé selon le processus suivant :

- a) Les sept (7) salariées les plus anciennes ayant posé leur candidature à ce poste sont soumises au processus de sélection.
- b) L'Employeur base son évaluation suite à un test écrit et une entrevue et peut utiliser tout autre outil de sélection en support à ce processus. Le processus vise à mesurer la compétence et les habiletés pour la salariée à exercer les fonctions reliées au poste à combler. L'Employeur détermine la grille d'évaluation.
- c) Pour réussir le processus de sélection, la salariée doit obtenir une note de soixante-quinze pour cent (75 %) et l'Employeur octroie le poste à la salariée ayant obtenu la meilleure note.
- d) Si un écart de cinq pour cent (5 %) et moins se situe entre les salariées ayant les meilleurs résultats, le poste est accordé à la salariée ayant le plus d'ancienneté.
- e) Si aucune candidate n'obtient soixante-quinze pour cent (75 %), l'Employeur convoque les cinq (5) salariées suivantes les plus anciennes et ainsi de suite.

En cas d'égalité entre deux (2) ou plusieurs candidates, le poste est accordé à la salariée la plus ancienne.

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de travail débutant après la période d'orientation prévue au paragraphe 13.02 C. des présentes dispositions locales de la convention collective.

L'infirmière praticienne spécialisée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de cent vingt (120) jours de travail débutant après la période d'orientation prévue au paragraphe 13.02 C. des présentes dispositions locales de la convention collective.

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

**7.16 Modalités relatives à l'accessibilité aux postes d'assistante infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat, assistante-chef inhalothérapeute et chef d'équipe**

Les parties conviennent que pour l'affichage de postes ci-haut mentionnés, toutes les salariées du regroupement de titres d'emploi visés y ont accès.

Les modalités applicables pour octroyer les postes prévus au présent paragraphe sont celles prévues au paragraphe 7.15 des présentes dispositions locales de la convention collective sans toutefois avoir l'obligation d'être titulaire d'un diplôme universitaire.

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de travail débutant après la période d'orientation prévue au paragraphe 13.02 C. des présentes dispositions locales de la convention collective.

**7.17 Modalités applicables aux paragraphes 7.15 et 7.16**

La salariée qui a participé à un processus prévu aux paragraphes 7.15 et 7.16 des présentes dispositions locales de la convention collective sans obtenir le poste ou la note de soixante-quinze pour cent (75 %) ne peut se voir opposer un délai avant d'avoir accès, à nouveau, à un processus de sélection.

**7.18 Abandon de poste**

Sous réserve de l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée peut démissionner du poste qu'elle détient. Elle se voit alors octroyer un poste laissé vacant suite à un affichage, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile. À défaut de postes vacants suite à un affichage, la salariée se voit octroyer un poste d'embauche.

La salariée qui se prévaut des dispositions de l'alinéa précédent ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 7 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 Poste permanent à l'extérieur de l'unité d'accréditation**

La salariée qui obtient un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation a droit à une période de douze (12) mois de travail sans possibilité de prolongation au cours de laquelle elle peut réintégrer son ancien poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.

Le poste qui est libéré par la salariée est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire et est régi en fonction des articles 4 et 6 des présentes dispositions locales de la convention collective.

## **7.20**

### **Affectation temporaire à l'extérieur de l'unité d'accréditation**

La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédant pas douze (12) mois sans possibilité de prolongation. Dans le cas d'une période d'invalidité ou de congé parental, l'affectation temporaire est octroyée pour la durée totale de l'absence. La salariée qui ne réintègre pas son poste au terme de cette affectation est réputée avoir abandonné volontairement son emploi dans l'unité d'accréditation.

Le poste qui est libéré par la salariée est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire et est régi en fonction des articles 4 et 6 des présentes dispositions locales de la convention collective.

## ARTICLE 8

### PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

**8.01** Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, les principes généraux prévus aux dispositions nationales de la convention collective s'appliquent et leurs modalités d'application sont les suivantes :

Dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visé à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté en est affectée.

Pour chacune des étapes suivantes, cette salariée peut choisir d'intégrer un poste laissé vacant suite à un affichage, si tel est le cas, la procédure de supplantation prend fin ou choisir de supplanter une autre salariée selon les modalités suivantes :

1. Cette salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition d'avoir la capacité de répondre 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 deuxième (2<sup>e</sup>) étape dans le cas où une supplantation est possible plutôt que de supplanter dans son centre d'activités selon les règles prévues ci-haut.

2. La salariée qui n'a pu utiliser la première (1<sup>re</sup>) étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi du même regroupement à la condition d'avoir la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté.

La salariée ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail qui a choisi à la première (1<sup>re</sup>) 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.

3. À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste laissé vacant suite à un affichage. À défaut d'accepter un tel poste ou si un tel poste n'est pas disponible, les parties se rencontrent afin de convenir de nouvelles modalités.

Toutefois, la salariée visée par l'annexe 1 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 pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté est inférieure à la sienne.

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

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

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 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 8.01. Dans ce cas, la salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

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

**8.03** La salariée visée par l'application des paragraphes 8.01 et 8.02 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix excluant les dimanches, les samedis ainsi que les jours fériés. Une copie papier de l'avis est envoyée au Syndicat.

**8.04** 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 de travail régulière de la salariée est, en fonction du nombre d'heures hebdomadaire prévu à son titre d'emploi, répartie sur cinq (5) jours.

#### 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 heure (00 h 00), le dimanche, à vingt-trois heures cinquante-neuf (23 h 59), le samedi, excluant les périodes de chevauchement prévue à l'article 1 de la lettre d'entente n° 16 des dispositions nationales de la convention collective.

#### 9.03 Période de repas

La salariée dispose de quarante-cinq (45) minutes ou d'une (1) heure pour prendre son repas en fonction du nombre d'heures applicable à son poste.

La salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'installation.

#### 9.04 Période de repos

À moins d'entente contraire, la salariée ne peut prendre ses périodes de repos ni au début ni à la fin de la journée de travail.

Il est possible pour la salariée d'accoler ses périodes de repos avec le temps de repas après que l'Employeur y ait donné son consentement. Il est entendu que les périodes de repos doivent être prises sur les lieux du travail.

#### 9.05 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute salariée deux (2) jours complets de repos par semaine.

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

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

## **9.06 Nombre et répartition des fins de semaine**

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

Toutefois, si dans des situations particulières et à l'égard d'une (1) ou plusieurs salariées, l'Employeur ne peut respecter cette obligation ou il y a insuffisance de personnel, il doit alors assurer un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaines consécutives ou parties d'une deuxième (2<sup>e</sup>) fin de semaine consécutive.

Les parties conviennent de tenter de mettre en place des quarts de travail de douze (12) heures avant d'appliquer l'alinéa précédent.

Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement, tel que défini au paragraphe 1.09 des présentes dispositions locales de la convention collective, et d'un même centre d'activités.

Nonobstant l'alinéa précédent, selon l'organisation du travail du centre d'activités, certains titres d'emploi peuvent ne pas être soumis à cette modalité et ainsi la salariée n'est pas tenue d'effectuer de jours de travail durant les fins de semaine.

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.

## **9.07 Roulement des périodes**

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

**9.08** 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.

**9.09** 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.

**9.10** La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une (1) fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate au terme de l'article 7 ou qu'elle se prévaut des dispositions de l'article 8 des dispositions locales de la convention collective.

**9.11** 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.

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

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

**9.14 Échange de congé ou d'horaire**

Il est loisible à deux (2) salariées d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités, d'échanger entre elles leurs jours de congé ou leur horaire de travail une fois que l'horaire de travail est officialisé et disponible, et ce, avec le consentement de leur supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

L'article 19 - Temps supplémentaire de la convention collective ne s'applique pas dans ce cas.

**9.15 Affichage des horaires**

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Ils sont rendus disponibles aux salariées au moins quatorze (14) 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.

Pour les salariées visées par des jours de la structure de postes d'ajustement, ces jours doivent être clairement identifiés à l'horaire de travail.

L'Employeur rend accessibles les horaires au Syndicat.

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

**9.17 Réaménagement de l'horaire**

La salariée peut, après entente avec sa supérieure immédiate, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à la 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.

La salariée peut, après entente avec sa supérieure immédiate, convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail, et ce, selon les paramètres prévus aux dispositions locales et nationales de la convention collective.

**9.18 Rafrâichissement 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 de travail par année répartis sur deux (2) semaines.

Aux fins d'application du présent paragraphe, la salariée est assignée sur le quart de travail de jour, lorsqu'il y a un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire sur le quart de travail de jour. Son poste de soir ou de nuit est alors considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

**9.19 Heures brisées**

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

## ARTICLE 10

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

#### 10.01 Utilisation des heures supplémentaires

Les parties reconnaissent que le temps supplémentaire constitue une pratique de dernier recours pour combler les absences.

#### 10.02 Répartition équitable

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit offrir l'ensemble des quarts à traiter en temps supplémentaire aux salariées disponibles à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariées qui font normalement ce travail, et dans l'ordre suivant :

1. Aux salariées titulaires de poste dans le centre d'activités.
2. Aux autres salariées disponibles.

La salariée fait le choix d'un quart parmi l'ensemble des quarts disponibles qui sont alors offerts par l'Employeur.

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

Il appartient aux salariées d'exprimer par écrit leur disponibilité pour le temps supplémentaire à l'intérieur d'une période donnée.

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

L'Employeur, à la demande du Syndicat, rend accessible la disponibilité exprimée par la salariée pour effectuer du temps supplémentaire ainsi que toute modification apportée par la salariée.

#### 10.03 Disponibilité à tour de rôle (garde)

Lorsque les besoins d'un centre d'activités où les services ne sont pas dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, 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 de 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 du centre d'activités ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

Dans les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, l'instauration de la garde ne peut être mise en place suite à l'abolition d'un poste ni pour se substituer aux modalités de l'article 6 des présentes dispositions locales de la convention collective. Malgré ce qui précède, la garde peut être utilisée dans ces centres d'activités afin d'éviter les situations exceptionnelles suivantes : un bris de service, de contraindre une salariée à effectuer du temps supplémentaire, l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante ou assurer une expertise clinique.

La salariée ayant travaillé plus de la moitié d'un quart de travail lorsqu'elle est en disponibilité bénéficie, à sa demande et après entente avec l'Employeur, d'une absence autorisée pour le quart de travail suivant immédiatement la période de disponibilité. Cette absence peut être autorisée dans la mesure où une salariée est disponible pour effectuer le remplacement ou que cela n'affecte pas les soins et services à la clientèle.

Pour les salariées travaillant la fin de semaine de façon régulière et tenues de faire de la garde, l'Employeur tente d'éviter de céduer celles-ci lors de leurs jours de congé incluant les congés fériés.

#### **10.04 Disponibilité à domicile ou à l'installation**

L'Employeur détermine si la salariée de garde doit demeurer à l'installation 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'installation dans un délai approximatif de trente (30) minutes.

#### **10.05 Disponibilité à l'installation**

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

#### **10.06 Stationnement**

L'Employeur fournit à la salariée qui est en service de garde, un espace de stationnement à proximité d'une entrée de l'installation.

#### **10.07 Téléavertisseur ou téléphone cellulaire**

L'Employeur met gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité un téléavertisseur ou un téléphone cellulaire. La salariée

s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve.

De plus, l'Employeur fournit, au besoin, aux salariées appelées à effectuer des services à domicile, un téléavertisseur ou un téléphone cellulaire à l'usage exclusif du travail.

#### **10.08**

##### **Rappel durant un repas**

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

## ARTICLE 11

### CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET CONGÉ ANNUEL

#### SECTION 1 – CONGÉS FÉRIÉS

##### 11.01 Liste des congés fériés

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

- F1 : Confédération
- F2 : Fête du Travail
- F3 : Action de grâce
- F4 : Veille de Noël
- F5 : Noël
- F6 : Lendemain de Noël
- F7 : Veille du jour de l'An
- F8 : Jour de l'An
- F9 : Lendemain du jour de l'An
- F10 : Vendredi saint
- F11 : Lundi de Pâques
- F12 : Journée nationale des patriotes
- F13 : Fête nationale

La salariée doit prendre son congé férié la journée où son centre d'activités est fermé.

##### 11.02 Répartition équitable

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

##### 11.03 Prise du congé férié de Noël et du jour de l'An

Pour le congé de Noël et du jour de l'An, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces congés, ils sont attribués par alternance, d'année en année, entre les salariées du centre d'activités à moins que ces dernières s'entendent autrement.

Les salariées ont droit, à Noël ou au jour de l'An, à six (6) jours de congé consécutifs (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires).

Aux fins d'application du présent paragraphe, l'Employeur détermine au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre, pour les deux (2) semaines incluant Noël et le jour de l'An, le centre d'activités où est assignée, pour cette période, la salariée titulaire du poste d'équipe volante.

**11.04** Nonobstant le paragraphe précédent, l'une ou l'autre des parties peut soumettre un projet pour la prise des congés fériés durant cette période. Après entente entre les parties, ce projet est mis en place sous forme de projet pilote.

**11.05 Remise du congé férié**

À la demande de la salariée, l'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine ou de l'accorder lors de la fin de semaine. Il s'efforce d'accoler ce congé au début ou à la fin du cycle de travail de la salariée qui travaille toutes ses journées de poste de façon consécutive.

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

**11.06 Échange de congé férié ou compensatoire**

Après l'affichage de l'horaire de travail, il est loisible à deux (2) salariées d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié ou compensatoire inscrit à l'horaire. L'autorisation de la supérieure immédiate 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 (1) journée régulière de travail.

**SECTION 2 – CONGÉS MOBILES**

**11.07** Les congés mobiles prévus à l'article 34 ainsi qu'aux annexes 3 et 9 des dispositions nationales de la convention collective doivent se prendre à des dates convenues entre la salariée et l'Employeur.

Ces congés doivent être pris, séparément ou consécutivement, entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 juin de chaque année.

**SECTION 3 – CONGÉ ANNUEL**

**11.08 Période de congé annuel**

La salariée qui le désire peut s'inscrire au *Programme de congé annuel 7/7* prévu à l'annexe 2.

La période de congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante.

**11.09 Période normale de congé annuel**

La période normale de congé annuel s'étend de la semaine incluant le 27 mai et les dix-neuf (19) semaines suivantes, pour un total de vingt (20) semaines.

L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne son congé annuel en dehors de la période normale de congé annuel. Toutefois, la salariée n'est pas tenue de prendre son congé annuel durant cette période.

Les parties peuvent convenir de mettre en place des projets pilotes par centre d'activités concernant la période normale de congé annuel. Après entente entre les parties, ce projet est mis en place.

#### **11.10 Prise du congé**

Le congé annuel se prend par semaine complète de calendrier. 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. 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 dix (10) jours de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées n'apparaissent pas au programme des congés annuels et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates. Pour les demandes en cours d'horaire, l'Employeur répond dans un délai n'excédant pas trois (3) jours de la prise du congé.

Nonobstant l'alinéa précédent, la salariée bénéficiant de l'annexe 2 – Programme de congé annuel 7/7, peut fractionner la totalité de ses journées de congé annuel.

#### **11.11 Affichage de la liste**

L'Employeur rend disponible, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> septembre, et ce, pour une période de quinze (15) jours, la liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit.

Une copie de la liste est remise à la représentante syndicale.

#### **11.12 Inscription**

Les salariées inscrivent leur préférence pendant les périodes prévues au paragraphe 11.11 – Affichage de la liste, du présent article. 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 divise la liste des salariées, par ancienneté, en trois (3) groupes égaux d'un même regroupement de titres d'emploi, par centre d'activités. Le premier (1<sup>er</sup>) groupe inscrit ses préférences à l'intérieur des cinq (5) premiers jours d'affichage, le second (2<sup>e</sup>) groupe inscrit ses préférences entre le sixième (6<sup>e</sup>) et le dixième (10<sup>e</sup>) jour et le dernier groupe inscrit ses préférences entre le onzième (11<sup>e</sup>) jour et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour d'affichage. La salariée qui ne fait pas son choix dans sa

période identifiée pourra faire un choix après le premier (1<sup>er</sup>) choix de l'ensemble des salariées.

La salariée qui désire prendre une (1) ou plusieurs semaines de congé annuel dans les quatre (4) semaines suivant la période normale de congé annuel peut inscrire son choix au même moment que pour la période normale de congé annuel. Ce dernier est considéré comme un premier (1<sup>er</sup>) choix pour la période située en dehors de la période normale de congé annuel. L'Employeur rend disponible le programme spécifique de congé annuel pour cette période au plus tard le 15 avril. Une fois accepté par l'Employeur, ce choix est définitif et ne peut être remis en question par d'autres salariées lors de l'expression de leur préférence de congé annuel pour la période située en dehors de la période normale de congé annuel.

Aux fins d'application du présent paragraphe, l'Employeur détermine le centre d'activités où est assignée la salariée titulaire d'un poste d'équipe volante, au plus tard le 20 février pour la période normale de congé annuel et au plus tard le 15 août pour les congés annuels pris en dehors de la période normale de congé annuel.

**11.13** L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement, tel que défini au paragraphe 1.09 des présentes dispositions locales de la convention collective, travaillant dans un même centre d'activités.

**11.14 Affichage du programme**

L'Employeur rend disponible le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 15 octobre. Celui-ci demeure disponible durant la période de congé annuel. L'Employeur envoie une copie du programme au Syndicat.

Le programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 11.15 et 11.16 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.

Dans le cas d'une mesure spéciale, telle que prévue à l'article 14 des dispositions nationales de la convention collective, les salariées ainsi affectées prennent leurs congés annuels tels qu'inscrits au programme prévu au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe.

### **11.15 Échange de congé annuel**

De consentement mutuel, deux (2) salariées d'un même titre d'emploi, d'un même centre d'activités et d'un même quart de travail peuvent échanger leurs dates de congé annuel, après entente avec l'Employeur.

### **11.16 Report du congé annuel**

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison d'invalidité, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la salariée enceinte ou qui allaite, survenu 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 par écrit, le plus tôt possible et avant la période fixée pour la prise de son congé annuel.

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

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

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

### **11.17 Congé annuel pour conjoints**

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

## ARTICLE 12

### CONGÉS SANS SOLDE

**12.01** À moins d'indication de modalités particulières prévues pour certains congés, les modalités générales suivantes s'appliquent à l'ensemble des congés sans solde.

**12.02** **Modalités des congés sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines**

Les sous-paragraphes 3 à 6 s'appliquent uniquement aux congés sans solde à temps complet.

#### **1. Demande de congé sans solde ou partiel sans solde**

La salariée obtient ou peut obtenir, selon le cas, après avoir fait une demande trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde. L'Employeur communique sa réponse par écrit dans les meilleurs délais.

#### **2. Retour**

En tout temps, au cours d'un congé sans solde ou partiel sans solde, la salariée peut y mettre fin pourvu qu'elle avise l'Employeur, par écrit, 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 se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 8 - Procédure de supplantation ou mise à pied, des dispositions locales de la convention collective.

#### **3. Congé annuel**

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

#### **4. 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 des dispositions nationales de la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée.

#### **5. Autres congés**

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

#### **6. Droit de postuler**

La salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la présente convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans un délai maximum de trente (30) jours de sa nomination. Dans le cas où la salariée obtient le poste, l'avis prévu au sous-paragraphe 2 est réputé donné.

### **12.03 Congés sans solde, partiel sans solde ou discontinu pour enseigner**

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 un (1) an de service dans l'établissement obtient un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner dans un secteur relié à sa profession.

La salariée fournit, à la demande de l'Employeur, une prestation de travail lors des périodes où elle n'est pas requise d'enseigner. Le présent alinéa n'a pas pour effet de priver la salariée de ses droits et privilèges prévus à la convention collective.

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

Pendant une durée maximum de deux (2) ans, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché.

### **12.04 Congés sans solde ou partiel sans solde pour études**

Après entente avec l'Employeur, la salariée obtient un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires. Ce congé peut être divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois. La

salariée doit fournir à l'Employeur une preuve qu'elle est aux études.

La salariée désirant bénéficier d'un congé sans solde pour études à temps complet devra être inscrite à un minimum de quatre (4) cours et devra fournir une prestation de travail lors de la période où elle n'est pas requise aux études.

De la même façon et aux fins prévues ci-haut, la salariée obtient 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 si elle poursuit des études à temps complet ou d'une durée n'excédant pas soixante (60) mois si elle poursuit des études à temps partiel.

#### **12.05 Congé pour examen ou reprise d'examen**

La salariée se voit accorder un congé sans solde d'une durée minimale de trois (3) jours pour préparer et se présenter à un (1) ou des examens relatifs à sa profession.

#### **12.06 Congé sans solde**

Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée peut obtenir, une fois par période de douze (12) mois, après entente avec l'Employeur quant aux dates, un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être pris de façon consécutive ou divisé en quatre (4) périodes.

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée, après entente avec l'Employeur, peut obtenir, à chaque période de cinq (5) ans, une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir la prolongation de son congé, la salariée doit en faire la demande par écrit au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée dans sa demande. L'Employeur communique sa réponse, par écrit, dans les trente (30) jours de la réception de la demande.

Pour la durée du congé, le poste de la salariée n'est pas affiché.

#### **12.07 Congé partiel sans solde**

L'Employeur peut accorder à une salariée 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. La prestation de travail ne doit pas être inférieure à deux (2) jours par semaine.

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, sauf si entente entre la salariée et l'Employeur.

#### **12.08 Congé partiel sans solde par échange de postes**

Un congé partiel sans solde 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 partiel sans solde, 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.

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

#### **12.09 Congés sans solde pour fonction civique**

L'Employeur doit, sur demande écrite, accorder un congé sans solde pour fonction civique aux personnes visées par les articles 258 et suivants de la Loi électorale.

Les modalités du congé sans solde sont celles prévues à la Loi électorale. Les dispositions prévues au paragraphe 12.02 des présentes dispositions locales de la convention collective s'appliquent, en autant que celles-ci soient compatibles avec la loi.

#### **12.10 Congé pour mariage ou union civile**

La salariée bénéficiant du paragraphe 27.09 des dispositions nationales de la convention collective peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde. 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 premier (1<sup>er</sup>) alinéa du paragraphe 12.06 des dispositions locales de la convention collective, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde du présent paragraphe.

Ce congé pour mariage ou union civile est accordé à la condition que la salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.

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

#### **12.11 Suspension du droit de pratique**

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son Ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 12.06 des présentes dispositions locales de la convention collective. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

#### **12.12 Congé sans solde pour préretraite**

Après entente avec l'Employeur, une salariée âgée de soixante (60) ans et plus peut bénéficier d'un congé partiel sans solde jusqu'à la date effective de sa retraite. 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 deux (2) semaines, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à cinq (5) jours par deux (2) semaines, dont un minimum de deux (2) jours par semaine, et ce, en conformité avec l'horaire établi par l'Employeur. La salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel.

## ARTICLE 13

### DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

#### 13.01 Énoncé de principe et définitions

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

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

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'accueil, d'intégration, d'orientation, d'adaptation et de formation en cours d'emploi et s'inscrit dans le plan de développement des ressources humaines (PDRH).

#### 13.02 Plan de développement des ressources humaines

Le plan de développement des ressources humaines est élaboré par le Comité local de développement des ressources humaines de l'établissement et mis en application par l'Employeur. Ce Comité doit également évaluer et mettre à jour annuellement ce plan.

Ce plan comprend notamment les programmes suivants :

##### A. Programme d'accueil

Le programme d'accueil permet aux salariées nouvellement embauchées de s'intégrer à l'organisation. Ce programme doit commencer dès le premier (1<sup>er</sup>) jour d'emploi.

Le programme d'accueil prévoit, à la fin de la journée, une période de quinze (15) minutes réservée pour que la salariée rencontre les représentantes syndicales.

##### B. Programme d'intégration du personnel nouvellement embauché

Le programme d'intégration permet aux salariées nouvellement embauchées de s'approprier et de se familiariser avec leurs nouvelles fonctions. Le programme d'intégration ne peut excéder cinq (5) jours.

### **C. Programme d'orientation**

Le programme d'orientation vise la salariée qui obtient un nouveau poste par mutation volontaire ou suite à une embauche, ainsi que les salariées de l'équipe volante et de la liste de disponibilité. Il a pour but de rendre apte la salariée à assumer sa nouvelle assignation ou son nouveau poste par l'acquisition d'un complément de notions théoriques ou pratiques. Il vise à permettre à la salariée de s'adapter à de nouvelles tâches, techniques de travail, méthodes d'intervention ou au regard de nouveaux services ou de nouvelles clientèles. Il peut aussi permettre à la salariée de s'adapter à l'utilisation de nouveaux équipements ou appareils.

Aux fins d'orientation pour les salariées de la liste de disponibilité, l'Employeur tient un registre des salariées intéressées à être orientées dans un centre d'activités.

L'Employeur évalue les différents besoins d'orientation et procède à l'orientation du nombre de salariées en fonction de ses besoins, par ordre d'ancienneté et sous réserve des nouvelles embauches. La salariée de l'équipe de remplacement et l'équipe volante demeurent prioritaires. Ces salariées doivent répondre aux exigences normales de la tâche et être disponibles.

Lorsque la salariée a été orientée et a complété avec succès sa période d'orientation d'une durée de plus de dix (10) jours, elle doit maintenir sa disponibilité dans le centre d'activités visé pour une durée minimale de deux (2) ans. Pour les orientations d'une durée de dix (10) jours et moins, la salariée doit maintenir une disponibilité pour une durée minimale de six (6) mois.

Dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur peut réévaluer la durée du maintien de la disponibilité.

Lorsqu'un nouveau besoin survient pour lequel aucune salariée orientée n'est disponible ou lorsqu'il le juge nécessaire, l'Employeur procède à l'orientation d'une salariée en tenant compte de son ancienneté et de la disponibilité exprimée pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Elle ne doit pas détenir des affectations incompatibles avec l'orientation.

L'Employeur détermine quand un programme d'orientation aux fins de remplacement doit être offert en fonction des besoins des centres d'activités. Il offre un tel programme, par ordre d'ancienneté, aux salariées de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité.

#### **D. Programme d'adaptation des salariées touchées par la transformation de l'établissement**

Pour les salariées touchées 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.
- 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.

Dans la mesure du possible, l'Employeur priorise les formations reconnues aux fins de calcul d'heures requises au renouvellement de leur permis de pratique.

### **13.03 Budget consacré au plan de développement des ressources humaines**

Les dépenses liées aux activités de développement des ressources humaines sont assumées à l'intérieur des ressources financières établies en lien avec l'application de l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective et/ou toute autre source de revenus.

Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.

À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées.

### **13.04 Comité de développement des ressources humaines**

Un Comité local de développement des ressources humaines est formé au plus tard soixante (60) jours après l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

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

Le mandat général du Comité est de participer à l'élaboration, l'évaluation et la mise à jour du plan de développement des ressources humaines. Il recommande à l'Employeur le plan de développement des ressources humaines en vue de l'approbation de celui-ci.

Les mandats spécifiques du Comité sont :

- Participer à l'identification des besoins en lien avec les différents programmes visés par le plan de développement des ressources humaines.
- Participer à l'élaboration des différents programmes contenus au plan de développement des ressources humaines.
- Recommander les modalités d'application des programmes, de même que les critères pour la détermination des salariées ou des groupes de salariées visés par ces programmes.
- Recevoir, à chaque année, le bilan des activités et les sommes du budget allouées lors de la dernière année.
- Être informé, à chaque année, du montant du budget consacré au développement des ressources humaines.
- Recevoir à chaque année, la planification de la main-d'œuvre de l'Employeur.

### **13.05 Horaire de travail**

Dans la mesure du possible, l'Employeur aménage l'horaire de la salariée de soir et de nuit afin de respecter les dispositions nationales de la convention collective relatives à l'intervalle minimum. À cette fin, l'Employeur s'efforce d'accoler toute activité de formation à un jour de congé.

## ARTICLE 14

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

- 14.01** Les conditions applicables aux salariées appelées à accompagner un (1) ou des usagers à une activité d'une durée de vingt-quatre (24) heures et plus à l'extérieur des installations maintenues par l'établissement font l'objet d'une entente particulière entre les parties, préalablement à l'activité.

## ARTICLE 15

### MANDATS ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX

- 15.01** Au besoin, les parties peuvent convenir de mettre sur pied un (1) ou des comités selon la ou les problématiques identifiées dont le ou les mandats seront à définir entre les parties, mais doivent viser l'une ou l'autre des matières agréées à l'échelle locale.

## ARTICLE 16

### RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

#### **16.01      Objet**

Les parties conviennent de faire preuve de respect l'une envers l'autre, plus particulièrement envers les individus qui les représentent.

#### **16.02**      Les parties conviennent de participer à l'établissement et au maintien d'un climat positif et propice à la recherche de solutions.

#### **16.03**      Les parties locales veulent favoriser la collaboration pour assurer la qualité, la continuité des soins et la sécurité des services fournis par l'établissement.

#### **16.04**      Les parties visent, dans la détermination des conditions de travail des salariées et leur application, à offrir une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail en tenant compte des besoins de la clientèle.

#### **16.05      Ancienneté égale**

En cas d'ancienneté égale entre plusieurs salariées, la date d'embauche détermine l'ordre dans lequel elles seront considérées aux fins d'application de leur ancienneté lors de l'exercice d'un droit prévu aux dispositions nationales et locales de la convention collective. En cas de nouvelle égalité, l'Employeur procède à un tirage au sort entre les salariées en présence d'une représentante syndicale.

## ARTICLE 17

### AFFICHAGE D'AVIS

- 17.01** Le Syndicat maintient le droit d'utilisation des tableaux d'affichage à usage exclusif qu'il détenait avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales de la convention collective.
- 17.02** L'Employeur peut mettre à la disposition du Syndicat, un babillard virtuel servant exclusivement à des fins syndicales ou professionnelles. À ce moment, l'Employeur peut retirer les tableaux d'affichage physiques.
- 17.03** Dans ces tableaux, le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres.
- Cependant, chaque document doit préalablement être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat.
- 17.04** À la demande écrite d'une représentante du Syndicat, une copie des documents affichés dans l'établissement par l'Employeur lui est transmise si ces documents concernent les conditions de travail des salariées ou sont relatifs à l'application de la convention collective.
- 17.05** Le Syndicat ne peut utiliser d'autres espaces d'affichage à moins d'en avoir convenu préalablement avec l'Employeur.
- 17.06** Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos contre l'Employeur, un syndicat, leurs membres et leurs mandataires.

## ARTICLE 18

### ORDRES PROFESSIONNELS

- 18.01** Chaque année, la salariée a l'obligation de s'inscrire à son Ordre professionnel et il incombe à l'Employeur de vérifier la validité des permis de pratique auprès des ordres professionnels suivants : OIIQ, OIIAQ, OPIQ.

## ARTICLE 19

### PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES

#### 19.01 **Droits d'exercice**

L'Employeur reconnaît, requiert et autorise à chaque salariée, dans l'exercice de ses fonctions, son droit d'exercer les activités professionnelles autorisées par son Ordre professionnel selon ses compétences en respectant les règles de soins dans l'établissement.

#### 19.02 **Nouvelles technologies**

L'Employeur s'assure que l'introduction ou le développement des nouvelles technologies aient pour objet d'outiller ou de supporter la salariée dans la prestation de soins de qualité et sécuritaire tant pour elle que pour les usagers.

Cette technologie ne peut outrepasser le jugement professionnel ou l'autonomie professionnelle dans la prise de décision clinique de la salariée dans sa pratique, conformément à celle établie par son Ordre.

#### 19.03 **Aide médicale à mourir (AMM)**

Les parties reconnaissent les droits et obligations des salariées découlant de l'application de la Loi concernant les soins de fin de vie.

#### 19.04 **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'auteure, son titre et le centre d'activités auquel elle appartient seront indiqués sur ce document.

#### 19.05 **Modification d'un document technique**

Malgré le paragraphe précédent, aucune salariée n'est 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 de son port d'attache reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

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

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

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

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

## ARTICLE 21

### PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

**21.01** Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels nécessaires à ses fonctions (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes, prothèse, orthèse ou tout autre effet), l'Employeur pourvoit à la réparation ou au remplacement pour une valeur équivalente au bien détérioré.

Lorsque la destruction d'un effet personnel empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes, prothèse, orthèse ou tout autre effet), cette dernière peut s'absenter, sans perte de salaire, le temps requis pour voir à la réparation ou au remplacement de ce bien personnel, étant entendu que cette absence ne puisse excéder la durée du quart de travail en cours.

Au moment où survient l'événement, la salariée doit en informer immédiatement sa supérieure immédiate ou sa remplaçante par écrit.

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

## ARTICLE 22

### UNIFORME

- 22.01** Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur remet au Syndicat la liste des centres d'activités et des titres d'emploi pour lesquels il requiert le port de l'uniforme. Dans ce cas, l'Employeur fournit l'uniforme à ses frais.
- 22.02** Si les normes de prévention et de contrôle des infections le requièrent, l'Employeur fournit et entretient les uniformes.
- L'uniforme fourni par l'Employeur lui appartient.
- 22.03** Lorsque l'uniforme n'est pas requis par l'Employeur, la salariée doit présenter une tenue vestimentaire convenable et professionnelle.

## ARTICLE 23

### VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

- 23.01** Dans la mesure du possible, l'Employeur fournit aux salariées des casiers ou des espaces de rangement pouvant être verrouillés pour le dépôt de leurs vêtements et effets personnels.
- 23.02** L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable pour les salariées qui ne peuvent quitter avec leur uniforme.

## ARTICLE 24

### MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

#### 24.01 Relevé de paie

L'Employeur inscrit sur le relevé de paie l'ensemble des informations relatives au paiement du salaire, des déductions effectuées et de l'état des banques accumulées. Le relevé de paie doit contenir les informations suivantes :

- Le nom de l'Employeur.
- Le nom, prénom et matricule de la salariée.
- Le titre d'emploi.
- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.
- Le nombre d'heures payées au taux normal.
- Les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période.
- La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés.
- Le taux de salaire.
- Le montant du salaire brut.
- La nature et le montant des déductions opérées.
- Le montant net du salaire versé à la salariée.
- L'ancienneté accumulée.
- La banque de congés de maladie.
- La banque de congés fériés, le cas échéant.
- La banque de reprise de temps.
- Le quantum en heures de congé annuel ainsi que le montant s'y rattachant.
- Banque d'heures effectuées pour donner accès à la prime CHSLD.
- Banque d'heures effectuées pour donner accès à la prime TGC.

L'Employeur présente sur des relevés de paie et des dépôts distincts, les montants versés à titre de rétroactivité, les avances de paiement de congé annuel, les montants de règlement de grief et le paiement des jours de congé de maladie accumulés.

#### 24.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quatorze (14) jours entre deux (2) remises de paie.

Si une date du dépôt de la paie coïncide avec une date de congé férié, la paie est remise la veille du congé férié.

### **24.03 Remise de la rémunération du congé annuel**

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

Toutefois, la rémunération du congé annuel est remise à la salariée pour toute la période ou partie de période de congé annuel selon le cas, en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel, si la salariée en fait la demande trente (30) jours à l'avance.

La salariée à temps partiel peut choisir de recevoir la rémunération correspondant à sa prestation de travail hebdomadaire. Elle doit en faire la demande lors de son premier (1<sup>er</sup>) choix de congé annuel et conserver ce mode de rémunération pour une (1) année entière, soit du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante. Le présent mode de rémunération ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre de semaines auquel la salariée a droit en vertu de l'article 21 des dispositions nationales de la convention collective.

### **24.04 Erreur**

Advenant une erreur imputable à l'Employeur et occasionnant un montant dû à la salariée inférieur à cinquante dollars (50 \$), l'Employeur procède au remboursement de la somme due lors du versement de la paie suivante.

Lorsque la somme due est égale ou supérieure à cinquante dollars (50 \$), l'Employeur procède au paiement dans les quatre (4) jours suivant la signification de l'erreur à l'Employeur.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop par l'Employeur, la récupération est effectuée après entente sur les modalités de remboursement de la totalité de la somme due avec la salariée. En l'absence d'entente, le montant retenu par période de paie pour une salariée à temps complet est de quatre-vingts dollars (80 \$) et pour une salariée à temps partiel, le montant est de quarante dollars (40 \$).

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 à la salariée.

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

### **24.05 Montants dus au départ**

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

L'Employeur fait la conciliation des sommes dues par la salariée à l'Employeur ainsi que du salaire et des bénéfices marginaux dus à la salariée et procède, s'il y a lieu, au paiement du solde à la salariée. Lorsque des sommes dues par la salariée sont supérieures à celles dues par l'Employeur, la salariée doit convenir avec l'Employeur des modalités de remboursement des sommes dues.

**24.06**

Sous réserve de l'application du paragraphe précédent, la salariée peut accoler de façon continue à la date de son départ à la retraite, l'ensemble des congés annuels et autres compensations acquises à la même date.

L'alinéa précédent ne peut avoir pour effet de devancer la date effective de la retraite.

## ARTICLE 25

### CAISSE D'ÉCONOMIE

**25.01** Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie. Si telle caisse existe, l'Employeur, à la demande de la salariée, effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie.

Les sommes ainsi prélevées sont remises dans la période financière qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

## ARTICLE 26

### ALLOCATION DE DÉPLACEMENT

#### 26.01 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 en conformité avec les dispositions nationales de la convention collective.

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

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

Une salariée ne peut pas avoir plus d'un (1) port d'attache sauf si elle détient un poste composé, un poste d'équipe volante ou une affectation sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

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 Stationnement et automobile

L'Employeur prévoit des espaces de stationnement pour les salariées de l'établissement.

L'Employeur informe la salariée par écrit, dans les trente (30) jours de sa décision, lorsque l'utilisation de son automobile personnelle n'est plus requise.

#### 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 et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés.

**26.04 Repas**

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux indemnités du paragraphe 26.05 des dispositions nationales de la convention collective qui ne sont payées qu'en autant que la salariée ne puisse se rendre à son domicile ou à son (ses) port(s) d'attache, dans un délai raisonnable.

**26.05 Remboursement des frais**

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

## ARTICLE 27

### DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 27.01** Les présentes dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 3 février 2019.
- 27.02** Les parties conviennent que l'Employeur procède à la fusion des listes d'ancienneté le 28 janvier 2019.
- 27.03** Les dispositions locales de la convention actuellement en vigueur continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur prévue au paragraphe précédent.
- 27.04** Les lettres d'entente et les annexes des présentes dispositions locales de la convention collective en font partie intégrante.
- 27.05** Les présentes dispositions locales de la convention collective ont effet tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre les parties.
- 27.06** Les parties conviennent de procéder aux concordances de textes découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

#### **Mesures transitoires**

**27.07** **Affichage de postes**

L'Employeur procède à l'affichage des postes vacants par territoire géographique, selon les modalités prévues aux dispositions locales de la convention collective en vigueur, au mois de décembre 2018. Suite à cet affichage, l'Employeur ne peut procéder à une autre période d'affichage de postes avant le 3 février 2019.

**27.08** **Gestion des activités de remplacement**

Les salariées ayant obtenu une assignation avant le 3 février 2019, la poursuivent et sont régies selon les modalités prévues aux présentes dispositions locales de la convention collective.

L'ancienneté découlant de la fusion des listes d'ancienneté trouve application pour les horaires de travail débutant le 17 février 2019 et s'applique pour les besoins ponctuels à partir du 28 janvier 2019.

Malgré le paragraphe 9.15 des présentes dispositions locales de la convention collective, exceptionnellement et uniquement pour l'horaire du 17 février 2019, ce dernier est rendu disponible aux salariées au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période de quatre (4)

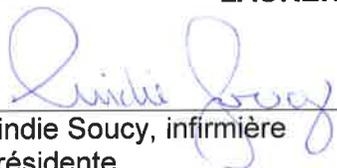
semaines.

**27.09 Congés fériés**

Les parties conviennent que les listes de congés fériés existantes avant le 3 février 2019 demeurent en vigueur jusqu'au 24 juin 2019

En foi de quoi, les parties locales ont signé le 22<sup>e</sup> jour du mois de janvier de l'an 2019.

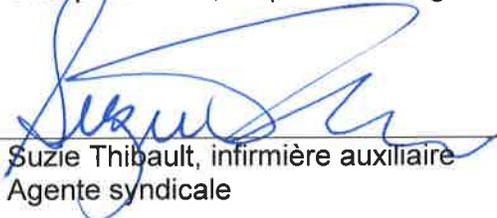
**FIQ – SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES  
EN SOINS INFIRMIERS ET  
CARDIORESPIRATOIRES DU BAS-SAINT-  
LAURENT**



Cindie Soucy, infirmière  
Présidente



Nancy Thérberge, infirmière auxiliaire  
Vice-présidente, responsable négociation locale



Suzie Thibault, infirmière auxiliaire  
Agente syndicale



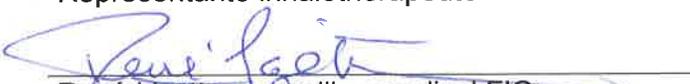
Annik Ouellet, infirmière clinicienne  
Agente syndicale



Mireille Arsenault, infirmière auxiliaire  
Agente syndicale



Karol-Ann Poirier  
Représentante inhalothérapeute



René Lizotte, conseiller syndical FIQ  
Porte-parole négociation locale

**LE CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE  
SERVICES SOCIAUX DU BAS-SAINT-  
LAURENT**



Isabelle Malo  
Présidente directrice générale



Annie Leclerc  
Directrice des ressources humaines,  
communications et affaires juridiques



Marie-Josée Boucher  
Adjointe aux affaires juridiques, relations de  
travail et SST



Luc Guilbeault  
Chef du service des relations de travail

## ANNEXE 1

### RELATIVE À LA STABILITÉ DES ÉQUIPES DE SOINS

Considérant la volonté des parties de mettre en place des mesures concrètes visant une stabilité des équipes de soins, les parties conviennent de procéder à un exercice de stabilité des postes tel que prévu à la section I de la lettre d'entente n° 6 des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale de la convention collective pour les regroupements des titres d'emploi d'infirmières, d'infirmières auxiliaires et d'inhalothérapeutes.

Cet exercice se réalise par territoire géographique, tel que défini au paragraphe 2.01 des présentes dispositions locales, en huit (8) phases avant le 31 mai 2019, et ce, minimalement pour les territoires géographiques de la Matapédia, de la Matanie et du Témiscouata. Le présent exercice pour l'ensemble des territoires géographiques doit être complété avant le 1<sup>er</sup> décembre 2019.

1. Les parties déterminent l'ordre des territoires géographiques dans lequel est effectué l'exercice.
2. L'Employeur remet, au comité paritaire chargé de faire l'évaluation et l'analyse des besoins, les données nécessaires et pertinentes à l'analyse des besoins.
3. À partir de l'évaluation et l'analyse du comité prévu au paragraphe précédent, l'Employeur procède à la création de postes et/ou à la mise en place de la structure d'ajustement. Les parties conviennent des modalités d'attribution des jours poste créés dans le cadre du présent exercice.
4. Les parties ont comme objectif d'atteindre les cibles de postes à temps complet pour chacun des regroupements ainsi que la cible de postes atypiques, telles que prévues à la lettre d'entente n° 6 des dispositions nationales de la convention collective, et ce, en fonction des types de poste définis à l'article 1 des présentes dispositions locales.

Les créations de postes et la mise en place de la structure d'ajustement, par territoire géographique, dans le cadre du présent exercice, doivent faire l'objet d'une entente écrite entre les parties quant aux modalités d'application, suite aux recommandations du comité paritaire.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, les parties conviennent que l'entente à prévoir, pour chacune des phases et après évaluation selon la réalité de chaque centre d'activités, contient notamment les points suivants :

- Affichage de poste  
ou
- Modification à la hausse du nombre de jours de travail des postes à temps partiel  
ou
- Stabilisation de postes d'équipe volante dans un centre d'activités

5. La salariée peut, sur une base volontaire, accepter de voir son poste à temps partiel modifié à la hausse par la structure de base et/ou la structure d'ajustement.
6. L'Employeur confirme, par écrit à la salariée qui a vu son poste modifié sur une base volontaire, les nouvelles constituantes de son poste dans les trente (30) jours de la fin du présent exercice, par territoire géographique. Une copie est transmise au Syndicat.
7. Les parties conviennent que le présent exercice de stabilité des équipes de soins ne peut avoir pour effet de modifier le programme de congés annuels déjà autorisé.
8. Les parties conviennent de se rencontrer à tous les deux (2) ans afin d'évaluer les effets de l'application de la présente annexe ou à tout autre moment jugé opportun par les parties.

## ANNEXE 2

### PROGRAMME HORAIRE 7/7

Les parties conviennent de rendre disponible à l'ensemble des salariées le présent programme dans le but de favoriser une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, comme prévu à la lettre d'entente n° 11 des dispositions nationales de la convention collective.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

Ce programme est offert, à chaque année, pour la période normale de congé annuel à toute salariée, répondant aux critères d'admissibilité et selon les modalités d'application, travaillant dans un centre d'activités où les services sont offerts sept (7) jours sur sept (7) et sa participation se fait sur une base volontaire.

La salariée ne désirant pas se prévaloir de ce programme ne peut voir ses conditions de travail modifiées.

#### **Critères d'admissibilité**

La présente annexe s'adresse aux salariées travaillant une (1) fin de semaine sur deux (2) et détentrices d'un poste à temps complet ou à temps partiel. Les détentrices d'un poste à temps partiel doivent offrir une disponibilité à temps complet pour la période de congé annuel.

#### **Modalités d'application**

1. Les salariées participant à l'horaire 7/7 sont considérées comme bénéficiant d'un horaire de travail à temps complet au cours de la période estivale.
2. La salariée doit inscrire sa préférence au programme de congé annuel, selon le paragraphe 11.12 des dispositions locales de la convention collective, pour la période normale de congé annuel.
3. Les salariées doivent être jumelées afin d'assurer le service sur quatorze (14) jours. Le jumelage des salariées s'effectue dans le respect de l'ancienneté et le respect de leur horaire de travail.
4. Les salariées en absence au moment de l'exercice de demande d'horaire 7/7, peuvent également se prévaloir de la présente annexe selon les mêmes conditions.
5. Nonobstant le paragraphe 11.10 des dispositions locales de la convention collective, si la salariée fait le choix de participer à l'horaire 7/7 pendant la période estivale, elle doit prendre quinze (15) jours de congé annuel de manière fractionnée.

6. Les modalités applicables sont les suivantes :

<b>Durée de l'horaire 7/7</b>	<b>Dates</b>	<b>Salariée à temps complet</b>	<b>Salariée à temps partiel</b>
Douze (12) semaines au cours de la période estivale	Semaine incluant le 18 juin et les 11 semaines suivantes	Quinze (15) jours de congé annuel	Quinze (15) jours de congé annuel
		Trois (3) congés fériés ou compensatoires	Trois (3) congés au choix ou trois (3) jours de congé annuel fractionnés
		Les parties peuvent convenir de tout autre aménagement à partir des banques de congés de la salariée.	

7. La conversion des primes de nuit en temps chômé pour la salariée de nuit est alors suspendue pour la période du programme 7/7.
8. La salariée travaille sept (7) journées consécutives et bénéficie de sept (7) journées consécutives de congé.
9. La salariée peut néanmoins demander des congés additionnels, lesquels seront accordés selon la disponibilité des ressources et selon la procédure de demande de congés.
10. La salariée qui désire participer à l'horaire 7/7 doit en faire la demande à sa supérieure immédiate, à l'aide du formulaire prescrit à cette fin, au plus tard le 15 mars. L'Employeur confirme sa décision d'accepter ou non la demande au plus tard le 15 avril.
11. L'Employeur rend disponibles les horaires 7/7 conformément au calendrier de planification des horaires de travail.
12. Advenant qu'un poste visé par l'horaire 7/7 devienne temporairement dépourvu de sa titulaire, la salariée qui en effectue le remplacement est assujettie à la présente annexe, si elle y participe déjà. La salariée qui ne bénéficie pas de l'horaire 7/7, effectue le remplacement selon les modalités habituelles des dispositions locales de la convention collective. Aussi, l'Employeur peut effectuer le remplacement seulement sur sept (7) jours par période.
13. Si la salariée mute sur un autre poste après s'être inscrite à l'horaire 7/7, une nouvelle évaluation selon les critères est faite afin de déterminer si elle peut toujours s'en prévaloir. Toutefois, lorsque la salariée qu'elle remplace a déjà pris son congé annuel, ou qu'il s'agit d'un poste nouvellement créé, la salariée mutée s'entend avec l'Employeur quant à la date de son congé annuel, et ce, conformément au paragraphe 11.14 des dispositions locales de la convention

collective.

14. Les parties conviennent que pour l'application du paragraphe 11.16 des dispositions locales de la convention collective pour la salariée participant à l'horaire 7/7, elle ne peut reporter que les journées de congé annuel qui n'ont pas encore été prises.
15. La salariée qui s'absente pour une raison prévue au paragraphe 11.16 des dispositions locales de la convention collective et qui revient au cours de l'application de l'horaire 7/7, revient à l'horaire 7/7.
16. Dans le cas d'un retour progressif, une analyse est faite pour poursuivre ou débiter l'horaire 7/7, et ce, selon les recommandations médicales.
17. L'Employeur transmet au Syndicat, la copie de la liste des participantes à l'horaire 7/7 au plus tard le 15 avril.
18. L'Employeur se réserve le droit de refuser une (1) ou des demandes dans le cas où cette participation nuirait au bon fonctionnement du centre d'activités. Ainsi, la salariée ayant le moins d'ancienneté, sur le quart de travail visé ne bénéficiera pas de l'horaire 7/7. L'Employeur doit en aviser le Syndicat. La salariée à temps partiel qui se voit refuser une telle demande peut modifier sa disponibilité à la baisse dans les sept (7) jours suivant l'avis écrit de l'Employeur.
19. Les modalités de la présente annexe peuvent être mises en place pour la période des fêtes en y apportant certaines modifications
20. Les parties se rencontrent pour toute difficulté d'application de la présente annexe après la période estivale ou la période des fêtes, selon l'application.

### ANNEXE 3

#### RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SALARIÉES AU POINT DE SERVICE DE LA MUNICIPALITÉ NOTRE-DAME-DES-SEPT-DOULEURS

Les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter des modalités applicables pour stabiliser l'équipe de soins au point de service de la municipalité Notre-Dame-des-Sept-Douleurs.

Le Syndicat, avec l'appui de l'Employeur, entreprend des démarches auprès des différentes instances afin de faire reconnaître les particularités liées à l'isolement du point de services de la municipalité Notre-Dame-des-Sept-Douleurs et d'apporter les ajustements nécessaires à la présente annexe selon les résultats desdites démarches.

## ANNEXE 4

### RELATIVE À LA SALARIÉE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

La salariée retraitée réembauchée ne bénéficie d'aucune disposition locale de la convention collective.

Une priorité est accordée aux autres salariées pour toutes les dispositions locales de la convention collective.

De plus, l'utilisation de la salariée retraitée réembauchée ne peut avoir pour effet de priver une autre salariée disponible pour le remplacement, d'un programme d'orientation.

## LETTRE D'ENTENTE N° 1

### RELATIVE AUX PRIVILÈGES ACQUIS

Les parties disposent des privilèges acquis de la façon suivante pour le territoire géographique de Rivière-du-Loup :

**1.01** Port d'attache des salariées ayant le titre d'emploi d'infirmière du CLSC.

Le lieu de travail de la salariée infirmière, titulaire d'un poste à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective est réputé être son port d'attache et est constitutif de son poste. Cet avantage s'éteint à la mutation de la salariée.

Cet avantage vise les salariées suivantes :

- (40333) Guylaine Jalbert
- (40473) Manon Michaud

**1.02** **Primes de soir, de fin de semaine et de soins intensifs converties en temps chômé**

La salariée bénéficiant de la conversion des primes de soir, de fin de semaine et de soins intensifs à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, continue d'en bénéficier jusqu'à sa mutation.

Cet avantage vise la salariée suivante :

- (48538) Jacinthe Bastille

## LETTRE D'ENTENTE N° 2

### RELATIVE À L'HORAIRE DE TRAVAIL COMPORTANT DES QUARTS DE DOUZE (12) HEURES

Considérant la volonté des parties de mettre en place des mesures concrètes visant une stabilité des équipes de soins, une diminution du travail en temps supplémentaire ainsi que de l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante, les parties conviennent de négocier les modalités d'une entente cadre visant à mettre en place des projets d'horaire comportant des quarts de douze (12) heures. Les parties doivent en arriver à une entente signée au plus tard six (6) mois après l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales.

## LETTRE D'ENTENTE N° 3

### RELATIVE À LA TRANSMISSION D'INFORMATIONS ET DE DOCUMENTS

Aux fins d'application des dispositions nationales et locales de la convention collective, les parties conviennent que lorsque le système informatique permettra au Syndicat et aux salariées d'avoir accès aux informations et documents prévus à la convention collective, l'Employeur pourra cesser d'acheminer au Syndicat et aux salariées les copies des mêmes informations et documents. L'Employeur avisera le Syndicat et les salariées du moment où les documents seront disponibles par le système informatique.

## LETTRE D'ENTENTE N° 4

### RELATIVE AUX EXERCICES DE REHAUSSEMENT, BONIFICATION ET MODIFICATION DE POSTES ANTÉRIEURS AUX PRÉSENTES DISPOSITIONS LOCALES

Dans le cadre de l'application de la lettre d'entente n° 6 des dispositions nationales et de l'annexe no.1 des dispositions locales de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Considérant que des exercices de rehaussement et de bonification ont été effectués dans le passé.
2. Considérant que lesdits exercices étaient régis par des ententes locales prévoyant les modalités d'application.
3. Les parties doivent convenir de la procédure à suivre pour les postes modifiés lors de ces exercices excluant les postes équipe volante ou avec une composante équipe volante.
4. À défaut de convenir, les postes visés sont considérés appartenir à la structure d'ajustement du centre d'activités lors de sa mise en place.