



**DISPOSITIONS LOCALES  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**  
(Matières négociées et agréées à l'échelle locale)

**DOMRÉMY MAURICIE / CENTRE-DU-QUÉBEC**  
**2007**

## TABLE DES MATIÈRES

---

Article 1	Notion de poste.....	1
Article 2	Centre d'activités .....	3
Article 3	Période de probation .....	4
Article 4	Poste temporairement dépourvu de son titulaire .....	5
Article 5	Notion de déplacement.....	6
Article 6	Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires .....	7
	Section I Ordre d'assignation .....	7
	Section II Liste de disponibilité .....	7
Article 7	Règles de mutations volontaires.....	11
	Section I À l'intérieur de l'unité de négociation.....	11
	Section II À l'extérieur de l'unité de négociation.....	16
	Section III Remplacement d'une ou un cadre .....	18
Article 8	Procédure de supplantation.....	19
Article 9	Aménagement des heures et de la semaine de travail .....	21
	Section I Semaine régulière .....	21
	Section II Repas et période de repos .....	21
	Section III Congé hebdomadaire et horaire de travail.....	22
	Section IV Roulement des quarts.....	23
Article 10	Modalités relatives au temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité .....	25
Article 11	Les congés fériés et les vacances annuelles.....	27
Article 12	Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde .....	31
	Section I Congé sans solde ou congé sans solde à temps partiel pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université.....	31
	Section II Congé sans solde pour études.....	31
	Section III Congé sans solde pour fonction civique .....	32
	Section IV Congé sans solde pour motifs personnels.....	32
	Section V Congé familial .....	33
	Section VI Modalités relatives aux congés sans solde.....	33
	Section VII Congé partiel sans solde .....	35
	Section VIII Congé à temps partiel.....	35
Article 13	Développement des ressources humaines.....	37

---

Article 14 Activités à l'extérieur des installations ( <i>Non applicable</i> ) .....	39
Article 15 Les mandats et les modalités de fonctionnement des comités locaux ( <i>Non applicable</i> ) .....	40
Article 16 Règles d'éthique entre les parties ( <i>Non applicable</i> ).....	41
Article 17 Affichage d'avis.....	42
Article 18 Ordres professionnels ( <i>Non applicable</i> ).....	43
Article 19 Pratique et responsabilité professionnelle .....	44
Article 20 Conditions particulières lors du transport des usagers .....	45
Article 21 Perte et destruction des biens personnels .....	46
Article 22 Port d'uniformes.....	47
Article 23 Vestiaire et salle d'habillage .....	48
Article 24 Paiement des salaires .....	49
Article 25 Établissement d'une caisse d'économie .....	51
Article 26 Allocations de déplacement.....	52
Lettre d'entente #1 Liste des centres d'activités .....	55
Lettre d'entente #2 Permutation volontaire entre deux personnes salariées détentrices de poste.....	56
Lettre d'entente #3 Entente découlant de l'article 1, annexe 5 de la convention collective nationale.....	57
Lettre d'entente #4 Application de la lettre d'entente #5 de la convention collective nationale.....	58
Lettre d'entente #5 Aménagement du temps de travail, accumulation et reprise du temps travaillé pour la salariée ou le salarié dont le titre d'emploi de son centre d'activités ne requiert pas plus d'un quart de travail.....	59
Lettre d'entente #6 Mécanisme de modification des dispositions locales de la convention collective.....	60
Lettre d'entente #7 Modification à la numérotation ou au libellé de la convention collective nationale.....	61
Lettre d'entente #8 Impression des dispositions locales de la convention collective ....	62

# ARTICLE 1

## NOTION DE POSTE

---

### **1.01 Poste à temps complet**

Le poste à temps complet est un poste dont le nombre d'heures correspond à celui prévu au titre d'emploi du document «Nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux» faisant partie intégrante de la convention collective nationale.

### **1.02 Poste à temps partiel**

Le poste à temps partiel est un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui prévu au titre d'emploi du document «Nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux» faisant partie intégrante de la convention collective nationale.

### **1.03 Poste composé**

Ensemble des fonctions exercées par une salariée ou un salarié à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus au document «Nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux» faisant partie intégrante de la convention collective nationale. Le poste de l'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.

### **1.04 Poste simple**

Ensemble des fonctions exercées par une salariée ou un salarié à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus au document «Nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux» faisant partie intégrante de la convention collective nationale.

### **1.05 Équipe volante**

L'Employeur constitue une équipe volante dans la mesure où :

- a) les besoins de remplacement de l'établissement le justifient et que ce moyen s'avère le plus opportun;
- b) le nombre de salariées ou salariés disponibles susceptibles d'être affectés à l'équipe volante est suffisant.

Les fonctions confiées à chacune des salariées ou chacun des salariés de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 7 (Mutations).

## **ARTICLE 2**

### **CENTRE D'ACTIVITÉS**

---

#### **2.01 Centre d'activités**

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

Le centre d'activités peut être une unité de réadaptation ou un programme, etc.

#### **2.02** La liste des centres d'activités dans lesquels oeuvrent des salariées ou salariés de l'unité de négociation ainsi que la structure organisationnelle de l'établissement est celle apparaissant à la lettre d'entente #1

Par la suite, lorsqu'il y aura modification à cette liste, l'employeur informera le syndicat par écrit.

## ARTICLE 3

### PÉRIODE DE PROBATION

---

**3.01** La période de probation est de soixante (60) jours de travail.

Les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi sont communiqués à la salariée ou au salarié lors de son embauchage.

**3.02** La durée d'une période de probation d'une personne qui bénéficie à l'embauchage d'un programme d'accueil et d'orientation est prolongée pour une durée équivalente à celle du programme.

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

## ARTICLE 4

### POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

---

- 4.01** Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont les postes dont la ou le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) maladie ou accident;
  - b) congé annuel;
  - c) congés parentaux;
  - d) période d'affichage;
  - e) période durant laquelle l'Employeur attend la salariée ou le salarié référé par le Service régional de main-d'œuvre (S.R.M.O.);
  - f) toute absence, sauf celle où la ou le titulaire n'a pas le droit de reprendre son poste;
  - g) libérations syndicales;
  - h) absence d'une salariée ou un salarié qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation conformément à la section III de l'article 7 (Remplacement d'une ou un cadre);
  - i) les congés chômés découlant de la conversion en temps des primes et du temps supplémentaire.
- 4.02** Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont considérés comme non vacants et sont comblés en tenant compte des besoins du centre d'activités par les salariées ou salariés de l'équipe volante ou par les salariées ou salariés inscrits à la liste de disponibilité, selon le cas.

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

À sa demande, la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité affecté à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, peut être considéré, pendant cette période, comme salariée ou salarié à temps complet.

L'utilisation de la salariée ou du salarié non détenteur de poste se fait en conformité avec les dispositions du présent article et de l'article 6.



## ARTICLE 5

### NOTION DE DÉPLACEMENT

---

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

La salariée ou le salarié ne peut être déplacé sauf :

- a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilitée à assumer cliniquement le remplacement;
- b) lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence.

Dans ces cas, le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive.

La présente clause n'a pas pour objet d'empêcher une salariée ou un salarié de se porter volontaire à un tel déplacement dans le cadre et selon les dispositions prévues aux paragraphes précédents.

**5.02** Compte tenu de l'article 2 de la convention collective nationale, les parties établissent au niveau local, par le biais du Comité de relations de travail ou de toute autre instance appropriée, les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées ou salariés affectés par une fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois. Dans ce cas, avant d'effectuer un déplacement, l'Employeur peut offrir à la salariée ou au salarié son congé annuel ou un congé sans solde prévu à la clause 12.07.

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

## ARTICLE 6

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

#### SECTION I ORDRE D'ASSIGNATION

**6.01** Aux fins de combler un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, d'exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, l'Employeur procède à l'assignation du personnel dans l'ordre et de la façon suivante:

- 1- l'équipe volante lorsqu'elle existe;
- 2- les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement prévue au à la clause 15.01 de la convention collective nationale;
- 3- les salariées ou salariés de la liste de disponibilité prévue à l'article 6 section II.

#### SECTION II LISTE DE DISPONIBILITÉ

**6.02** Cette liste comprend les noms des personnes suivantes:

- a) toute salariée ou tout salarié mis à pied sauf celle ou celui visé à la clause 15.03 de la convention collective nationale;
  - b) toute salariée ou tout salarié à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire;
  - c) toute salariée ou tout salarié à temps complet ou à temps partiel qui s'inscrit selon les modalités prévues à la clause 7.01, quatrième (4e) paragraphe;
  - d) obligatoirement, toute salariée ou tout salarié non détenteur de poste qui a terminé une période d'emploi temporaire;
  - e) toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire.
- 6.03** Pour être inscrit sur la liste de disponibilité et y demeurer, la salariée ou le salarié doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle ou il assure sa disponibilité. La salariée ou le salarié doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées régulières de travail par semaine dont une fin de semaine aux deux (2) semaines

(ou aux trois (3) semaines si elle ou il assure une disponibilité dans plus d'un établissement). Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

La disponibilité minimale prévue au paragraphe précédent n'a pas pour effet de priver la salariée ou le salarié des congés ou absences auxquels elle ou il a droit en vertu de la convention collective.

Les dispositions du premier paragraphe ne s'appliquent pas à la salariée ou au salarié à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle.

Le refus de respecter sa disponibilité ne peut être opposé à une salariée ou un salarié si elle ou il a déjà accepté une assignation dans un autre établissement qui ne lui permet pas de respecter sa disponibilité. Dans ce cas, elle ou il doit présenter cet avis d'assignation.

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée ou le salarié inscrit sur la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours, la disponibilité exprimée à l'Employeur. De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée ou le salarié déjà inscrit doit exprimer à nouveau sa disponibilité.

- 6.04**
- 1) Les salariées ou salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté, compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles ou ils satisfassent aux exigences prévues à l'article 7 (Mutations) et, qu'à l'occasion d'un changement de quart de travail, il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail.
  - 2) Suite à une erreur administrative, si, dans les 30 minutes précédant le début du quart, l'employeur annule un quart de travail déjà octroyé à la salariée ou au salarié, il verse à la personne concernée qui l'exige, l'équivalent de 3 heures de travail ainsi que les droits s'y rattachant. En contrepartie, l'employeur peut exiger que cette salariée ou ce salarié travaille ces trois (3) heures à compter de l'heure où l'assignation devait débiter.
  - 3) Dans le cas d'une assignation de plus de cinq (5) jours, la règle du seize (16) heures entre les quarts et les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.

Une salariée ou un salarié à temps partiel inscrit sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste pour obtenir cette assignation dans son centre d'activités pourvu qu'elle ou il satisfasse aux exigences prévues à l'article 7 (Mutations). Le poste de la salariée ou du salarié ainsi assigné est comblé, s'il y a lieu, par une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité.

- 4) Dans tous les cas, l'employeur doit offrir à la salariée ou au salarié ayant déjà accepté une autre assignation, mais dont le remplacement n'est pas encore débuté, toute assignation plus avantageuse survenue entre temps.

Cependant, l'employeur n'est pas tenu d'offrir cette assignation plus avantageuse survenue moins de 48 heures avant son commencement.

- 5) Une salariée ou un salarié, détenteur d'un poste sur le quart de travail de nuit, peut quitter temporairement son poste pour obtenir une assignation d'une durée supérieure à trois (3) mois sur le quart de jour ou de soir sauf si l'assignation débute dans le mois de juillet et août, pourvu qu'elle réponde aux exigences prévues à l'article 7 à moins que l'Employeur puisse remplacer le salarié détenant le poste sur le quart de nuit.
- 6) Pour le remplacement de congés annuels (vacances) pouvant débiter au cours de la période du 15 mai au 15 octobre, les salariées ou les salariés peuvent être assignés pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule assignation. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.
- 7) La salariée ou le salarié de la liste de disponibilité n'est pas tenu de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire si le nombre de jours de remplacement a été modifié par l'application des clauses 20.27, 21.19 ou 21.37 de la convention collective nationale. Cependant, la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde ou prolongation des congés parentaux prévues à la clause 20.27 de la convention collective nationale.

La salariée ou le salarié à temps partiel qui a quitté son poste pour un remplacement dans son centre d'activités n'est pas tenu de le poursuivre si le nombre d'heures devient inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle ou il détient.

- 8) Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité non détenteur d'un poste est déjà assigné à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, cette salariée ou ce salarié est réputé disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

**6.05** Lors de l'inscription d'une salariée ou un salarié sur la liste de disponibilité, de sa réinscription ou de la modification de sa disponibilité, l'Employeur transmet à la représentante ou au représentant syndical le nom de cette salariée ou ce salarié ainsi que les disponibilités qu'elle ou il a exprimées.

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

**6.06** Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à la clause 4.01, des particularités suivantes:

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

Pour les assignations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la salariée ou au salarié que sur demande.

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir à la représentante ou au représentant syndical ces mêmes particularités chaque semaine ou aux deux (2) semaines, selon la fréquence de la paie.

**6.07** La salariée ou le salarié qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus à la clause 4.01 pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre salariée ou un autre salarié de la liste de disponibilité à la condition:

- 1. de posséder plus d'ancienneté que cette salariée ou ce salarié supplanté;
- 2. de répondre aux exigences normales de la tâche;
- 3. que la disponibilité exprimée corresponde au remplacement à effectuer.

Au terme de son assignation, son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.

## ARTICLE 7

### RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

---

#### 7.01 Changement de statut

Une salariée ou un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste obtient un poste à temps complet par voie d'affichage.

La salariée ou le salarié à temps complet ou non détenteur de poste devient salariée ou salarié à temps partiel par voie d'affichage. Cette salariée ou ce salarié est alors soumis aux dispositions visant les salariées ou salariés à temps partiel.

Dans les deux (2) cas énumérés ci-haut, la salariée ou le salarié n'a pas à donner sa démission.

La salariée ou le salarié peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues l'article 6 section II des présentes. La salariée ou le salarié à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 7 (Mutations) pour l'obtention d'un poste à temps complet au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité, sauf que la première fois le délai est de six (6) mois. La salariée ou le salarié à temps partiel ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 7 (Mutations) au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité, sauf que la première fois le délai est de six (6) mois. 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 ou aucun des candidats ne satisfait aux exigences prévues à l'article 7 (Mutations).

#### SECTION I À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

**7.02** L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas de mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07 de la convention collective nationale, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un an.

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

Cet affichage se fait au tableau prévu par l'Employeur à cet effet ou à tout autre endroit convenu entre les parties.

**7.04** Tout poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, parce qu'absent, n'est pas affiché.

La ou le titulaire de ce poste doit le reprendre au retour de son absence.

Si ce poste devient vacant pendant qu'il est ainsi temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, il est alors affiché selon la clause précédente.

**7.05** Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement durant la période d'affichage selon les modalités prévues à l'article 6. Une fois la période d'affichage terminée, le poste ne peut continuer d'être comblé temporairement pendant plus de quinze (15) jours, à moins qu'aucune candidate ou aucun candidat ne puisse remplir de façon adéquate les exigences prévues à l'article 7 (Mutations).

**7.06** L'avis affiché, suivant les dispositions de la clause 7.02, contient les indications suivantes:

- 1) titre d'emploi du document «Nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux» faisant partie intégrante de la convention collective nationale;
- 2) le statut rattaché au poste;
- 3) supplément, s'il y a lieu;
- 4) centre(s) d'activités et quart de travail;
- 5) territoire géographique;
- 6) le port d'attache;
- 7) période d'affichage;
- 8) les exigences suivantes:
  - a) pour le type de mutation tel que décrit à la clause 7.10 1):
    - la formation académique dans la mesure prévue à la clause 7.07;
    - l'expérience en qualité d'infirmière ou infirmier dans la mesure raisonnablement justifiable dans les circonstances;
  - b) pour le type de mutation tel que décrit à la clause 7.10 2):
    - la formation académique;
    - l'expérience;
    - les aptitudes.

Ces exigences doivent être pertinentes et reliées à la nature des fonctions;

- 8) le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines pour un poste à temps partiel;
- a) dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de la cédule de travail entre les centres d'activités mentionnés à l'alinéa 3 précédent.

Lorsqu'il existe, dans le titre d'emploi concerné, plus d'un quart de travail dans le centre d'activités les salariées ou salariés sont assujettis à la clause 9.11 sur le roulement des périodes. Dans tous les autres cas la lettre d'entente #5 s'applique.

**7.07** Pour le type de mutation tel que décrit à la clause 7.10 1), l'Employeur peut poser des exigences de formation académique aux conditions suivantes:

- 1) dans la mesure prévue par la loi ou un règlement; ou,
- 2) dans un centre d'activités spécialisé dans la mesure où l'exercice des fonctions du poste affiché le justifie.

**7.08** Toute salariée ou tout salarié a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.

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

**7.09** Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante ou au représentant du Syndicat.

**7.10** L'Employeur accorde le poste selon l'avis affiché prévu à la clause 7.06.

- 1) L'Employeur dans l'attribution d'un poste requérant le titre d'emploi d'infirmière ou infirmier accorde le poste à la candidate la plus ancienne ou au candidat le plus ancien parmi celles ou ceux qui sont en mesure d'accomplir les fonctions normales du poste ou, si une ou des exigence(s) a (ont) été posée(s) conformément à la clause 7.06 7) a), à la candidate la plus ancienne ou au candidat le plus ancien parmi celles ou ceux qui satisfont à cette ou ces exigence(s) et qui sont en mesure d'accomplir les fonctions normales du poste.
- 2) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste affiché requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi d'infirmière ou infirmier, accorde le poste en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique dont:
  - expérience en qualité d'infirmière ou infirmier;
  - expérience dans le titre d'emploi visé;
  - expérience dans le centre d'activités visé;
  - formation académique;
  - aptitudes.



En cas d'égalité entre deux (2) ou plusieurs candidates ou candidats satisfaisant le mieux aux critères ci-haut énumérés, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

### **7.11 Registre de postes**

1. Une salariée ou un salarié peut s'inscrire au registre des postes uniquement si elle ou il s'absente de son travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier ou plus. La salariée ou le salarié non détenteur de poste qui est en attente d'assignation de travail n'est pas considéré en absence du travail dans le cadre de l'utilisation du registre des postes;
2. L'inscription au registre des postes est valide comme candidature pour tout poste affiché auquel la salariée ou le salarié pose sa candidature et dont l'affichage débute ou se termine pendant la période où cette salariée ou ce salarié est absent;
3. L'inscription au registre des postes s'annule lorsque la salariée ou le salarié revient de son absence ou dès sa nomination sur un poste. Dans ce dernier cas, l'Employeur lui achemine un nouveau formulaire d'inscription au Registre des postes dans les sept (7) jours suivant sa nomination;
4. La salariée ou le salarié qui désire s'inscrire au registre des postes remplit et signe le formulaire prévu à cette fin;
5. Une copie de chaque inscription au registre des postes est transmise au Syndicat dans les sept (7) jours suivant la réception par l'Employeur du formulaire complété;

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

**7.13** L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage ou l'utilisation du registre, s'il y a lieu, et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée ou le salarié de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante ou au représentant syndical.

**7.14** La salariée ou le salarié à qui le poste est attribué en vertu de la clause 7.10 a droit à une période d'initiation à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Au cours de la période d'essai, la salariée ou le salarié peut réintégrer ou être réintégré dans son ancien poste conformément à la clause 1.17 de la convention collective nationale. Dans le cas d'une salariée ou un salarié non détenteur de poste, elle ou il peut retourner à la liste de disponibilité de son plein gré ou, elle ou il le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste.

À la demande de l'Employeur, la salariée ou le salarié réintègre son poste ou retourne à la liste de disponibilité.

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

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre salariée ou un autre salarié, selon les modalités prévues aux clauses 7.10 des présentes et 15.05 de la convention collective nationale.

La salariée ou le salarié peut poser sa candidature sur un poste affiché alors qu'elle ou il est déjà en période d'essai sur un autre poste. Toutefois, au moment où elle ou il accepte le nouveau poste, la salariée ou le salarié devra choisir le poste d'origine pour lequel elle ou il désire conserver un droit de retour.

Si elle ou il décide de conserver le droit de retour dans le poste sur lequel elle ou il est actuellement en période d'essai, l'Employeur devra autoriser que ledit poste devienne son poste d'origine même si elle ou il n'a pas terminé sa période d'essai. Ainsi, elle ou il pourra éventuellement réintégrer ledit poste si elle ou il se désiste du dernier poste obtenu et ce, tel que prévu selon les dispositions de la présente clause.

#### **7.15 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel**

1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à la condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées ou salariés à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une fin de semaine sur deux (2) et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application de la clause 34.06 de la convention collective nationale.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues à la clause 7.06 et procède selon les modalités suivantes:

- a) dans les centres d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts de travail:
  - i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées ou salariés à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée ou au salarié qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée ou un salarié à temps complet;

- ii) s'il reste un ou des jours de travail non récupérés, ce ou ces jour(s) est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux autres salariées ou salariés à temps partiel du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariée(s) ou ce ou ces salarié(s). Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste qui est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;
  - iii) si aucune salariée ou aucun salarié à temps partiel ne veut, ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée ou salarié à temps complet, le ou les jour(s) de travail du poste est (sont) offert(s) par ordre d'ancienneté aux salariées ou salariés à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une ou des salariée(s) ou un ou des salarié(s). Sinon, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.
- b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail:
- i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable, seules les salariées ou seuls les salariés à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;
  - ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées ou tous les salariés à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.
- 2- Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée ou au salarié et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.
- 3- La présente procédure cesse de s'appliquer dès qu'elle a pour effet d'entraîner l'affichage d'un poste dont la prestation de travail est inférieure à quatre (4) jours par période de deux (2) semaines. Dans ce cas, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.

## **SECTION II À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

**7.16** Pour tout poste vacant ou nouvellement créé, immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par l'unité de négociation selon les structures administratives de

l'établissement, les stipulations pertinentes des clauses 7.02, 7.06 et 7.09 reçoivent application.

**7.17** Dans le but d'améliorer les communications entre l'Employeur et les salariées ou salariés, et aux fins de permettre aux salariées ou salariés de poser leur candidature, l'Employeur convient de prendre les moyens les plus appropriés pour informer les salariées ou salariés de toute vacance ou création de poste hiérarchiquement supérieur aux postes mentionnés à la clause 7.16.

**7.18** La clause 7.16 ainsi que les clauses 7.19 à 7.23 prévues ci-après reçoivent application pourvu que le poste visé ne corresponde pas à celui de directrice ou directeur des soins infirmiers, coordonnatrice ou coordonnateur ou l'équivalent.

**7.19** Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage.

**7.20** Toute salariée ou tout salarié a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.

Toute salariée ou tout salarié peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.

**7.21** Le poste est accordé à la salariée ou au salarié ou à la candidate ou au candidat le plus compétent, qu'elle ou il vienne ou non de l'unité de négociation.

Si plusieurs salariées ou salariés ou candidates ou candidats ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle ou celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, que celle-ci ou celui-ci fasse partie ou non de l'unité de négociation.

**7.22** L'Employeur affiche toute nouvelle nomination le jour même de son occurrence et pendant une durée de quinze (15) jours.

**7.23** Si le poste est attribué à une salariée ou un salarié, elle ou il a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, la salariée ou le salarié peut réintégrer son ancien poste à la demande de son Employeur ou de son propre gré et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur, compte tenu des critères établis à la clause 7.21, offre le poste à une autre candidate ou à un autre candidat.

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

### **SECTION III REMPLACEMENT D'UNE OU UN CADRE**

**7.24** Une salariée ou un salarié peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour remplacer une ou un cadre et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette période peut cependant être prolongée après entente entre les parties.

Nonobstant le paragraphe précédent, la période de remplacement comprend la durée totale de l'absence dans le cas d'un congé parental et est d'une durée maximale de trente-six (36) mois dans le cas d'une absence pour invalidité ou maladie professionnelle.

## ARTICLE 8

### PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

---

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

- 1) Dans un titre d'emploi et dans le statut visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée ou le salarié de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté en est affecté.
- 2) Cette salariée ou ce salarié peut supplanter dans un autre centre d'activités la salariée ou le salarié du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 3) La salariée ou le salarié affecté par l'étape précédente ou celle ou celui qui n'a pu l'utiliser peut supplanter dans un autre titre d'emploi la salariée ou le salarié du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle ou il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Chaque salariée ou salarié ainsi supplanté peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la présente clause, pourvu qu'il y ait une salariée ou un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Lorsqu'une salariée ou un salarié à temps partiel supplante une autre salariée ou un autre salarié à temps partiel, elle ou il doit, en plus des règles prévues à chacune des étapes, supplanter une salariée ou un salarié à temps partiel titulaire d'un poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle ou il détenait. .

**8.02** La salariée ou le salarié à temps partiel peut supplanter une salariée ou un salarié à temps complet selon la procédure prévue à la clause 8.01 si elle ou il n'a pu supplanter une autre salariée ou un autre salarié à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la clause 8.01. Dans ce cas, la salariée ou le salarié à temps partiel doit accepter de devenir salariée ou salarié à temps complet. De la même façon, la salariée ou le salarié à temps complet peut supplanter une salariée ou un salarié à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 8.01 si elle ou il n'a pu supplanter une autre salariée ou un autre salarié à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 8.01.

Nonobstant ce qui précède, la salariée ou le salarié à temps complet peut supplanter une salariée ou un salarié à temps partiel, si elle ou il le désire, en

acceptant de devenir une salariée ou un salarié à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus à 8.01 sauf quant à l'identité de statut.

**8.03** Une salariée ou un salarié à temps complet peut supplanter plus d'une salariée ou un salarié à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue à la clause 8.01, à la condition que les heures de travail des salariées ou salariés à temps partiel qu'elle ou il supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à la clause relative au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 9.

**8.04** La salariée ou le salarié visé par l'application des clauses 8.01, 8.02 et 8.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

**8.05** Les supplantations occasionnées en vertu des clauses précédentes peuvent se faire simultanément ou successivement.

## ARTICLE 9

### AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

---

#### SECTION I SEMAINE RÉGULIÈRE

##### 9.01 Semaine régulière

Le nombre d'heures hebdomadaires de travail apparaissant à chaque titre d'emploi, du document «Nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux» faisant partie intégrante de la convention collective nationale, est réparti également en cinq (5) jours de travail de 7,25 heures. Ces heures sont :

- Assistante supérieur immédiat	(2487)	36h ¼
- Infirmière	(2471)	36h ¼

##### 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 00:01 heure, le dimanche, à 24:00 heure, le samedi.

#### SECTION II REPAS ET PÉRIODE DE REPOS

##### 9.03 Période de repas

La période allouée pour les repas est de quarante-cinq (45) ou soixante (60) minutes selon l'organisation du travail dans chacun des centres d'activités.

La salariée ou le salarié n'est pas tenu de prendre ses repas à l'établissement.

##### 9.04 Période de repos

Le moment de la prise effective des périodes de repos, prévues à la clause 26.07 de la convention collective nationale, doit être déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat.

Les périodes de repos sont prises hors de la présence des bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement.



## **SECTION III CONGÉ HEBDOMADAIRE ET HORAIRE DE TRAVAIL**

### **9.05 Repos hebdomadaire**

Il est accordé à toute salariée ou tout salarié deux (2) journées complètes de repos par semaine, à moins d'impossibilité absolue dont la preuve incombe à l'Employeur. Cependant, après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié peut prendre quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines.

### **9.06 Échange d'horaire**

Il est loisible à deux (2) salariées ou salariés d'échanger entre elles ou eux une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire et/ou de leur horaire de travail tel qu'établi, suivant entente avec leur supérieure ou supérieur immédiat. Le temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.

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

L'Employeur doit organiser la répartition du travail de façon telle que les salariées ou salariés soient en congé à tour de rôle. Il accorde à la salariée ou au salarié le plus grand nombre de fins de semaine possible en tenant compte des exigences du centre d'activités et de la disponibilité du personnel.

L'Employeur assure à chaque salariée ou salarié une fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle ou il ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive.

Cette obligation ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'Employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer la fin de semaine sur deux. Dans ces circonstances, il doit assurer, à chaque salariée ou salarié, un minimum d'une fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ou le salarié ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives.

### **9.08 Durée de la fin de semaine**

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

### **9.09 Affichage des cédules**

La cédule des heures de travail et des congés est affichée au moins 7 jours à l'avance et couvre une période de quatre (4) semaines. La cédule est déterminée par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariées ou salariés.

L'Employeur doit mentionner, dans la cédule de travail, les heures du début et de la fin de chaque quart de travail des salariées ou salariés. Il ne peut changer lesdites heures sans motif valable et sans donner un avis d'une semaine.

### **9.10 Réaménagement de l'horaire**

Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une salariée ou un salarié 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 semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.

## **SECTION IV ROULEMENT DES QUARTS**

### **9.11 Roulement des périodes**

- 1) Lorsque les salariées ou salariés sont assujettis au système de roulement des périodes de travail, les horaires et les cédules de travail doivent être organisés en tenant compte des besoins du centre d'activités ainsi que du perfectionnement professionnel des salariées ou salariés.
- 2) S'il y a suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des périodes de travail entre les salariées ou salariés.
- 3) Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des périodes de travail se fait sur la base d'un centre d'activités, à tour de rôle, entre les salariées ou salariés. Cependant, l'Employeur doit accorder un service stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la salariée ou au salarié qui en fait la demande.

Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'est pas assujetti au système de roulement et elle ou il peut revenir au système de roulement avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle ou il n'ait obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.

- 4) L'Employeur prendra toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée ou au salarié 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 ou le salarié devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour. Le point de départ de cette période est établi par entente locale.
- 5) Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées ou salariés 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.

- 6) Les salariées ou salariés stables de soir ou de nuit sont assignés à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année, si cette assignation leur permet de rafraîchir leurs techniques. Une telle assignation peut également être faite à la demande de l'Employeur.
- 7) Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur tente d'atténuer le système de roulement des périodes par l'utilisation de moyens favorisant la stabilité.

### **9.12 Contrôle du temps**

La salariée ou le salarié n'est pas soumis à plus d'un système de contrôle de ses heures de travail.

### **9.13 Disposition particulière**

Nonobstant les dispositions du présent article, une salariée ou un salarié à temps complet affecté à un centre d'activités opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'Employeur, réduire son temps de travail à quatorze (14) jours par période de quatre (4) semaines aux conditions suivantes:

- a) qu'une salariée ou un salarié à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités accepte d'augmenter ses jours de travail à quatorze (14) jours par période de quatre (4) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail.
- b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par la salariée ou le salarié à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions de l'alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres salariées ou salariés à temps partiel du même centre d'activités.

Lorsque plus d'une salariée ou un salarié à temps complet ou à temps partiel sont impliqués dans une telle modification de poste, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté.

La modification doit s'appliquer pour un minimum de six (6) mois et la situation antérieure est rétablie, soit après un avis de trente (30) jours de la salariée ou du salarié qui a initié le changement, soit lorsque celle-ci ou celui-ci cesse d'être titulaire de son poste. Les heures additionnelles de travail ainsi obtenues par une salariée ou un salarié à temps partiel font partie de ce poste jusqu'à ce que la situation antérieure soit rétablie.

La salariée ou le salarié à temps complet qui s'est prévalu de cette disposition accumule de l'ancienneté comme si elle ou il était demeuré à temps complet et est régi par les règles applicables à la salariée ou au salarié à temps partiel.

## ARTICLE 10

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

---

#### Temps supplémentaire

##### 10.01 Répartition équitable

Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir à la salariée ou au salarié disponible et le répartir équitablement, autant que possible, entre les salariées ou salariés qui font normalement ce travail. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence à la salariée ou au salarié sur place.

#### Service de garde

##### 10.02 Disponibilité à tour de rôle

Si les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en service de garde, les salariées ou salariés s'y soumettent à tour de rôle.

##### 10.03 Disponibilité à domicile ou à l'établissement

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

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

##### 10.04 Disponibilité à l'établissement

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

##### 10.05 Télé-avertisseur

L'Employeur met un télé-avertisseur gratuitement à la disposition de la salariée ou du salarié en disponibilité.

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

### **10.06 Fin du rappel**

Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la salariée ou le salarié a obtenu l'autorisation de la ou du responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée à moins que les besoins ne justifient la présence de la salariée ou du salarié.

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

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

## ARTICLE 11

### LES CONGÉS FÉRIÉS ET LES VACANCES ANNUELLES

---

#### 11.01 Période de congé annuel

La période du congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, l'Employeur ne peut exiger qu'une salariée ou un salarié prenne son congé annuel entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 mai et entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 avril de l'année suivante.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les vacances à l'intérieur de la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, les parties se rencontrent afin de trouver une solution permettant l'octroi des vacances à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente, l'Employeur prolonge la période du congé annuel sans toutefois dépasser la période du 15 mai au 15 octobre.

Par contre, si la disponibilité exprimée le permet, la période du congé annuel du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre est réduite davantage.

#### 11.02 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 1<sup>er</sup> avril et le 15 août, une liste des salariées ou salariés avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ou ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Une copie de la liste est remise à la représentante ou au représentant local.

#### 11.03 Inscription

Les salariées ou salariés inscrivent leur préférence avant le 15 avril et le 1<sup>er</sup> septembre. Cependant, les salariées absentes ou salariés absents pendant ces périodes d'affichage sont tenus de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées ou salariés et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées ou salariés travaillant dans un même centre d'activités.

#### 11.04 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 1<sup>er</sup> mai et le 15 septembre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux clauses 11.05 et 11.07 ou dans le cas de la salariée ou du salarié qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié muté prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée ou du salarié qu'elle ou il remplace.

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

Dans le cas d'une supplantation, la salariée ou le salarié ainsi supplanté prend son congé annuel tel que cédulé selon le premier paragraphe de la clause.

### **11.05 Échange de congé annuel**

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

### **11.06 Prise du congé**

La salariée ou le salarié peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle ou il le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de congé annuel à l'intérieur de chacune des deux périodes comprises entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre, d'une part, et le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 avril, d'autre part.

Cependant, la personne salariée ayant droit à plus de 4 semaines peut prendre la ou les journées additionnelles en dehors de la période normale de vacances et ce, selon les dispositions prévues au paragraphe 11.03.

L'excédent de 4 semaines peut aussi être accolé aux quatre (4) premières semaines dans le cadre d'un 2<sup>e</sup> tour selon les dispositions prévues au paragraphe 11.03 et si les besoins du service le permettent.

### **11.07 Report du congé annuel**

Une salariée ou un salarié incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail, retrait préventif et congé parental survenu avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle ou il devra en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel.

L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée ou du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci ou celui-ci.

## **11.08 Congé annuel pour conjoints**

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

## **CONGÉS FÉRIÉS**

### **11.09 Liste de congés fériés**

La liste des congés découlant de l'application du paragraphe 37.01 de la convention collective nationale est la suivante :

- F-01 Confédération
- F-02 Fête du travail
- F-03 Action de Grâce
- F-04 Noël
- F-05 Lendemain de Noël
- F-06 Jour de l'an
- F-07 Lendemain du Jour de l'an
- F-08 Lundi de Pâques
- F-09 Fête de Dollard
- F-10 Fête Nationale
- F-11 Fête mobile
- F-12 Fête mobile
- F-13 Fête mobile

Les trois (3) congés mobiles sont des congés dont la salariée ou le salarié peut se prévaloir en donnant un avis à l'Employeur d'au moins (7) jours à l'avance. Par contre, pour une raison valable, l'avis de sept (7) jours peut être écourté. Les trois (3) congés mobiles seront réputés gagnés par l'employé les 1<sup>er</sup> juillet, 1<sup>er</sup> novembre et le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

### **11.10 Répartition équitable**

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

Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés, toutes les salariées ou tous les salariés bénéficient d'au moins deux (2) jours consécutifs de congé à Noël ou au Jour de l'An.

### **11.11 Remise du congé férié**

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



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

### **11.12 Échange de congé férié**

Après l'affichage d'une cédule de travail et de congés, il est loisible à deux (2) salariées ou salariés d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié apparaissant à la cédule. L'autorisation de la supérieure ou du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange. Et, dans ce cas, le taux du temps supplémentaire ne s'applique pas si la salariée ou le salarié n'effectue qu'une journée régulière de travail.

## ARTICLE 12

### OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE

---

#### **SECTION I CONGÉ SANS SOLDE OU CONGÉ SANS SOLDE À TEMPS PARTIEL POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CÉGEP OU UNE UNIVERSITÉ**

**12.01** Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié qui a au moins six (6) mois de service auprès dudit Employeur, obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou congé sans solde à temps partiel d'une durée maximale de douze (12) mois afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux.

La salariée ou le salarié, qui obtient un congé sans solde à temps partiel de deux (2) jours et moins, continu à travailler sur son poste.

La salariée ou le salarié en congé sans solde ou en congé sans solde à temps partiel pour trois jours et plus qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à la clause 6.03 sans devoir démissionner.

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

La salariée ou le salarié peut obtenir, après entente avec l'Employeur, le congé prévu à la présente clause même si l'enseignement n'est pas dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'accumule pas d'expérience.

#### **SECTION II CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES**

**12.02** Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié qui a au moins un an de service obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou congé sans solde à temps partiel d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

La salariée ou le salarié, qui obtient un congé sans solde à temps partiel de deux (2) jours et moins, continu à travailler sur son poste.

**12.03** La salariée ou le salarié en congé sans solde ou en congé sans solde à temps partiel pour trois jours et plus qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à la clause 6.03 sans devoir démissionner.

#### **12.04 Congé pour reprise d'examen**

Une salariée ou un salarié qui a échoué un ou plusieurs examen(s) relatif(s) à ses études se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprise(s).

### **SECTION III CONGÉ SANS SOLDE POUR FONCTION CIVIQUE**

#### **12.05 Congé pré-électoral**

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

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

#### **12.06 Congé post-électoral**

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

### **SECTION IV CONGÉ SANS SOLDE POUR MOTIFS PERSONNELS**

**12.07** Après un an de service dans l'établissement, au 30 avril, toute salariée ou tout salarié a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisible, chaque période étant d'au moins une semaine. Tout fractionnement accru de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée ou le salarié et l'Employeur.

Par entente locale, les parties peuvent convenir d'un régime d'étalement du revenu d'une durée maximale de douze (12) mois comportant un congé d'un mois qui ne peut être pris qu'au cours du dernier mois du régime. Ce congé remplace le congé sans solde d'un mois prévu à la présente clause.

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

cinquante-deux (52) semaines. Cependant, les parties peuvent convenir par entente que la période donnant droit au congé puisse être de trois (3) ans.

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

Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la salariée ou du salarié, il devra en aviser celle-ci ou celui-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié devra se prévaloir des dispositions de la clause 12.11.

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

## **SECTION V CONGÉ FAMILIAL**

**12.08** Un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois est accordé à la salariée ou au salarié qui en fait la demande quinze (15) jours à l'avance si la maladie de son père, de sa mère, de sa conjointe ou son conjoint ou de son enfant autre qu'un enfant mineur requiert sa présence. Selon les circonstances, ce délai peut être moindre après entente avec l'Employeur.

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée ou le salarié peut reprendre son poste pourvu qu'elle ou il avise l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que la salariée ou le salarié détenait au moment de son départ n'existe plus, elle ou il pourra se prévaloir du mécanisme de supplantation et/ou mise à pied prévu à l'article 8.

## **SECTION VI MODALITÉS RELATIVES AUX CONGÉS SANS SOLDE**

**12.09** Les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus au 1<sup>er</sup> paragraphe de la clause 12.07 et aux clauses 12.05, 12.08 et 12.15.

### **12.10 Retour**

La salariée ou le salarié doit, dans le cas du congé post-électoral, informer l'Employeur au plus tard huit (8) jours après l'expiration de son mandat, de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis. Dans les autres cas, elle ou il doit, trente (30) jours avant l'expiration du congé, aviser l'Employeur de son retour en service. À défaut de quoi, elle ou il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

### **12.11 Modalités de retour**

En tout temps, au cours des deux premières années du congé sans solde, la salariée ou le salarié peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et qu'elle ou il avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université, la salariée ou le salarié ne doit pas avoir abandonné son travail à une commission scolaire, à un cégep ou à une université pour un autre Employeur.

Pendant la durée du congé ou pendant une durée maximale de deux (2) ans, ou de trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, le poste de la salariée ou du salarié en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire au sens de l'article 4.

Advenant le cas où le poste de la salariée ou du salarié en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède deux (2) ans, ou de trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, la salariée ou le salarié peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée ou le salarié peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 8.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée ou le salarié est réputé avoir abandonné volontairement son emploi.

### **12.12 Droit de postuler**

Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la salariée ou le salarié a droit de poser sa candidature à un poste. Si elle ou il l'obtient, elle ou il doit mettre fin à son congé sans solde de façon à être en mesure d'occuper le poste au moment prévu par l'Employeur.

### **12.13 Congé annuel**

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

### **12.14** Pour tous les congés sans solde d'une durée supérieure à trente (30) jours, à l'exception des congés prévus à la clause 7.06 et à l'article 20 de la convention collective nationale, la modalité suivante s'applique :

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée ou du salarié et ils ne peuvent être

monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.

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

## **SECTION VII CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE**

**12.15** L'Employeur peut accorder à une salariée ou un salarié à temps complet qui a un an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

Pour obtenir un tel congé, la salariée ou le salarié doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé. L'Employeur doit répondre, au plus tard, dans les dix (10) jours précédents la date prévue du début du congé.

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée ou du salarié concerné. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée ou le salarié obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

## **SECTION VIII CONGÉ À TEMPS PARTIEL**

**12.16** Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de six (6) mois est accordé à la salariée ou au salarié à temps complet comptant au moins une année de service. Lors de sa demande, la salariée ou le salarié précise la durée de son congé.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la salariée ou le salarié doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée ou un autre salarié à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées ou salariés à temps partiel et à la condition que les salariées ou salariés visés puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à l'égard des postes à être échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la salariée ou le salarié, le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir de toute autre modalité.

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

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les salariées ou salariés visés par l'échange de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des salariée(s) ou l'un ou l'autre des salarié(s) 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.

#### **12.17 Salariée ou un salarié dont le droit de pratique est suspendue temporairement par son ordre professionnel.**

Dans le cas où l'Employeur ne procède pas à une suspension ou à un congédiement, celui-ci accorde un congé sans solde à une salariée ou un salarié dont le droit de pratique est suspendu temporairement par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues aux clauses 12.09 à 12.14.

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

La salariée ou le salarié peut demander un congé pour mariage ou union civile d'une semaine sans solde suivant le congé prévu au paragraphe 17.05 de la convention collective nationale.

La prise de la semaine sans solde étant à la discrétion de la salariée ou du salarié pourvu que celle-ci ou celui-ci ait indiqué son intention lors de sa demande faite un mois à l'avance.

#### **12.19 Délai de réponse de l'Employeur**

Lorsque la salariée ou le salarié doit faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ dans le présent article, l'Employeur doit répondre, au plus tard, dans les dix (10) jours précédant la date prévue du début du congé.

## ARTICLE 13

### DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

---

#### 13.01 Énoncé de principe et définition

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des salariés ou salariées en tenant compte des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'orientation et de formation en cours d'emploi et fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

#### 13.02 Orientation

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

##### A- Orientation des salariées ou salariés nouvellement embauchés

L'Employeur établit, à l'intention des salariées ou salariés nouvellement embauchés, un programme d'accueil et d'orientation qui doit commencer dès le premier jour d'emploi.

Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au Syndicat local. Celui-ci a quinze (15) jours pour faire parvenir ses représentations. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.

##### B- Orientation des salariées ou salariés de l'équipe volante et de la liste de disponibilité

Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation à des salariées ou salariés, il l'offre aux salariées ou salariés de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité.



S'il décide de l'offrir aux salariées ou salariés de l'équipe volante, il procède par ordre d'ancienneté parmi les salariées ou salariés qui satisfont aux exigences prévues à l'article 7 (Mutations).

S'il décide de l'offrir aux salariées ou salariés de la liste de disponibilité, il procède de la même façon.

### **13.03 Formation en cours d'emploi**

La formation en cours d'emploi vise d'une part, le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions remplies par les salariées ou salariés ou à l'occasion de l'introduction de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques et, d'autre part, à acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé et des services sociaux. La formation en cours d'emploi est accessible à tous les salariés de tous les centres d'activités. Cependant, l'Employeur détermine la participation en tenant compte des besoins des services, priorités, etc.

Dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) de l'établissement, l'Employeur élabore annuellement, avec la participation du Syndicat local, son plan d'activités de formation en cours d'emploi et fixe avec celui-ci, les modalités d'application dudit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates et candidats.

Ce plan des activités de formation en cours d'emploi doit être transmis au Syndicat local au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation.

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat local les informations nécessaires à la détermination de la masse salariale de l'année financière précédente afin d'établir le budget alloué à la formation pour l'année financière qui débute tel que prévu à la convention collective nationale.

Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires réguliers, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour, étant entendu que ces ressources financières doivent être utilisées de façon optimale.

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

## ARTICLE 14

### ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS

---

*Non applicable*

## ARTICLE 15

### LES MANDATS ET LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX

---

*Non applicable*

**ARTICLE 16**  
**RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES**

---

*Non applicable*

## ARTICLE 17

### AFFICHAGE D'AVIS

---

**17.01** Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage. Ils sont situés :

- Au centre d'activités Pointe-du-Lac. Ce tableau est fermé à clé et celle-ci est remise à la représentante désignée par le syndicat;
- Selon l'espace disponible dans les autres centres d'activités.

La localisation des tableaux doit se faire dans un endroit visible et accessible aux salariées et salariés.

**17.02** Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux: tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat et tout autre document signé par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat. Toutefois les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

Cependant, aucun des documents autre qu'un avis de convocation d'assemblée ne peut être affiché sans qu'une copie soit remise à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant.

**17.03** L'Employeur permet au Syndicat d'utiliser le courrier interne, le télécopieur et le courriel dans la mesure où ces moyens sont utilisés de façon raisonnable et qu'ils respectent les principes du paragraphe 17.02. Le syndicat doit rembourser l'Employeur pour les frais inhérents à l'utilisation de ces outils de communication dans les trente (30) jours de la demande de l'Employeur.

**ARTICLE 18**  
**ORDRES PROFESSIONNELS**

---

*Non applicable*

## ARTICLE 19

### PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

---

#### **19.01 Signature d'un document technique**

Tout document technique préparé par une salariée ou un salarié ou sous sa direction doit être signé par elle ou lui. 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 ou auteur, son titre et le centre d'activités auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

#### **19.02 Modification d'un document**

Nonobstant la clause 19.01, aucune salariée ou aucun salarié ne sera tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

## ARTICLE 20

### CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS

---

**20.01** La salariée ou le salarié chargé d'accompagner une ou un bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploie reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

1- elle ou il est considéré à son travail pour le temps pendant lequel elle ou il accompagne la ou le bénéficiaire. Elle ou il doit être rémunéré alors suivant les dispositions de la convention collective nationale, y compris le 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 ou il a laissé la ou le bénéficiaire, elle ou il doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur;

elle ou il est considéré, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle ou il est alors rémunéré suivant la disposition de la clause 35.01 de la convention collective nationale;

pour la durée du voyage de retour, la salariée ou le salarié est aussi considéré comme étant au travail et elle ou il est alors rémunéré selon les modalités prévues à l'alinéa 1) ci-haut;

3- l'établissement rembourse à la salariée ou au salarié ses frais de déplacement et de séjour sur présentation de pièces justificatives;

4- pour tout voyage d'une journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée ou au salarié une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.



## ARTICLE 21

### PERTE ET DESTRUCTION DES BIENS PERSONNELS

---

**21.01** Lorsque la salariée ou le salarié, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

La salariée ou le salarié doit faire sa réclamation au plus tard dans les sept (7) jours de l'événement.

**ARTICLE 22**  
**PORT D'UNIFORMES**

---

*Non applicable*

## ARTICLE 23

### VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

---

#### 23.01 Vestiaire

L'Employeur fournit aux salariées ou salariés des casiers sous clef pour le dépôt de leurs vêtements.

## ARTICLE 24

### PAIEMENT DES SALAIRES

---

#### 24.01 Relevé de paie

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit:

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

L'Employeur doit présenter, sur des dépôts bancaires distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), de paie de congé annuel, de congés de maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité".

Dans le cas d'un règlement de grief qui représente un montant de 100\$ et plus, l'employeur informe, par écrit, la salariée ou le salarié de son paiement.

#### 24.02 Montants dus au départ

L'Employeur remet à la salariée ou au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et bénéfices marginaux, à la condition que la salariée ou le salarié l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

À la période de paie suivant le départ de la salariée ou du salarié, ou au plus tard à l'autre période de paie qui suit, l'Employeur fait versé un dépôt bancaire représentant les montants dus à la salariée ou au salarié.

**24.03** Les salaires sont payés à chaque deux (2) semaines. Il en est de même durant la période du congé annuel de la salariée ou le salarié.

**24.04** Dans le cas où il se produit une erreur sur la paie imputable à l'Employeur impliquant un montant dû, égal ou supérieur à vingt dollars (20,00 \$), l'Employeur s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours qui suivent la date du versement en cause en remettant à la salariée ou au salarié l'argent dû.

Si cette erreur est d'un montant inférieur à vingt dollars (20,00 \$), elle est corrigée au versement suivant.

**24.05** Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée ou un salarié par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée ou le salarié ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants:

1. L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:
  - a) cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une salariée ou un salarié qui pourvoit au besoin de son conjoint ou sa conjointe, ou si elle ou il a charge d'enfant ou si elle est la principale ou s'il est le principal soutien d'une parente ou un parent;
  - b) quatre-vingts dollars (80,00 \$) par semaine dans les autres cas.
2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la salariée ou du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de vingt pour cent (20 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la salariée ou du salarié.

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

**24.06** Advenant que l'institution financière ne soit pas en mesure d'effectuer le dépôt bancaire à la salariée ou au salarié, l'employeur s'engage à verser un chèque selon les dispositions du présent article.

## ARTICLE 25

### ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

---

#### 25.01 Caisse d'économie

L'Employeur encourage l'établissement d'une caisse d'économie et effectue les déductions à la source, s'il y a lieu.

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

## ARTICLE 26

### ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

---

**26.01** Lorsqu'une salariée ou un salarié, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement les modalités suivantes s'appliquent :

#### **A. Calcul des déplacements**

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée ou le salarié est affecté.

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

Une salariée ou un salarié ne peut avoir plus d'un port d'attache, sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire.

Malgré ce qui précède lorsque la salariée ou le salarié doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle ou il n'est indemnisé que pour l'excédent de la distance qu'elle ou il 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 ou le salarié doit ou non passer par son port d'attache.

#### **B. Frais d'automobile**

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

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

## **26.02 Autre moyen de transport**

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée ou le salarié utilise sa propre automobile, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée ou le salarié des frais ainsi occasionnés.

## **26.03 Repas**

Lorsque la salariée ou le salarié ne peut, pour prendre son repas, se rendre à l'établissement ou à son domicile dans un délai raisonnable, elle ou il peut prendre son repas à l'extérieur.

## **26.04 Dispositions diverses**

Le remboursement des déboursés effectués en vertu des clauses 40.01 40.02, 40.03 et 40.04 de la convention collective nationale est effectué sur présentation de pièces justificatives (présentation du rapport de dépenses dans le cas des allocations de déplacement) au responsable concerné dans les quarante-cinq (45) jours.



En foi de quoi, les parties ont signé ce 12 mars 2007.

SYNDICAT DE DOMRÉMY MAURICIE /  
CENTRE-DU-QUÉBEC (CSQ)



Daniel GIROUX, conseiller syndical

DOMRÉMY MAURICIE / CENTRE-DU-  
QUÉBEC



Pierre BOURASSA, directeur général



Francine HAMEL, présidente



Jean DUFRESNE, coordonnateur des  
services externes



Marie-Josée POISSON, trésorière



François PLANTE, adjoint administratif

## **LETTRE D'ENTENTE #1**

### **LISTE DES CENTRES D'ACTIVITÉS**

---

6040 Soins de santé

6670 Réadaptation hébergement

6680 Réadaptation externe

6681 Réadaptation externe Trois-Rivières

6682 Réadaptation externe Victoriaville

6683 Réadaptation externe Shawinigan

6684 Réadaptation externe Drummondville

6685 Réadaptation externe La Tuque

6686 Réadaptation externe St-Tite / Batiscan

6687 Réadaptation externe Louiseville

6688 Réadaptation externe Nicolet

6689 Réadaptation externe Plessisville

6690 Réadaptation externe Bécancour

7153 Gestion et soutien de programmes

7301 Administration générale

7306 Finance

7533 Archives – télécommunication

7554 Alimentation

7644 Entretien ménager

7801 Entretien des installations

## **LETTRE D'ENTENTE #2**

### **PERMUTATION VOLONTAIRE ENTRE DEUX PERSONNES SALARIÉES DÉTENTRICES DE POSTE**

---

Après entente avec l'Employeur, deux (2) personnes salariées consentantes et oeuvrant dans un centre d'activités ou quart de travail différent peuvent échanger leurs postes respectifs aux conditions suivantes :

- 1- être détenteur d'un même titre d'emploi;
- 2- les heures correspondant au titre d'emploi doivent être identiques;
- 3- qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche;
- 4- applicable pour une durée minimum de six (6) mois;
- 5- le port d'attache de la personne salariée est modifié durant la période de permutation.

Advenant que plusieurs salariées et salariés soient intéressés par l'échange de postes, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté décroissant.

Après une période de six (6) mois et sur préavis écrit de trente (30) jours de l'une ou l'autre des personnes salariées, elles réintègrent leurs postes respectifs.

## **LETTRE D'ENTENTE #3**

### **ENTENTE DÉCOULANT DE L'ARTICLE 1, ANNEXE 5 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

---

Les parties conviennent de se soustraire à l'application du processus de titularisation et d'appliquer l'annexe 5 de la convention collective nationale.

## **LETTRE D'ENTENTE #4**

### **APPLICATION DE LA LETTRE D'ENTENTE #5 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

---

Les congés prévus à la lettre d'entente #5 de la convention collective nationale ne peuvent pas être accordés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 septembre ou entre le 20 décembre et le 15 janvier. Cependant, si les besoins du service le permettent ces congés pourront être accordés dans le cadre d'un 2<sup>e</sup> tour selon les dispositions prévues au paragraphe 11.03.

## **LETTRE D'ENTENTE #5**

### **AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, ACCUMULATION ET REPRISE DU TEMPS TRAVAILLÉ POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ DONT LE TITRE D'EMPLOI DE SON CENTRE D'ACTIVITÉS NE REQUIERT PAS PLUS D'UN QUART DE TRAVAIL**

---

Le travail effectué en surplus de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière convenu entre la personne salariée et son supérieur immédiat sera converti en temps chômé. La personne salariée devra obtenir l'accord de son supérieur immédiat quant à l'aménagement de son temps travail pour chaque période de paie.

Lorsque dans un centre d'activités il n'existe que le quart de travail le jour, à chaque semaine la salariée ou le salarié détentrice d'un poste dans ce centre d'activités devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, à moins que la personne salariée y consente et que son aménagement du temps travail le permette.

## **LETTRE D'ENTENTE #6**

### **MÉCANISME DE MODIFICATION DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

Les discussions relatives aux modifications des dispositions locales de la convention collective se déroulent au comité des relations de travail.

Lorsque les parties parviennent à un accord sur une modification aux dispositions locales de la convention collective, cette modification fait l'objet d'une lettre d'entente et est déposée au Ministère du travail.

## **LETTRE D'ENTENTE #7**

### **MODIFICATION À LA NUMÉROTATION OU AU LIBELLÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

---

Advenant un changement de la numérotation ou du libellé de la convention collective nationale affectant les références mentionnées aux dispositions locales, l'employeur s'engage, dans les 60 jours suivant la signature de la convention collective nationale, à modifier, après entente avec le syndicat, les références de la convention collective locale.



## **LETTRE D'ENTENTE #8**

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

---

L'Employeur s'engage à faire imprimer, pour le syndicat et ses membres, vingt-cinq (25) copies de la convention collective dans les soixante (60) jours de la signature des présentes et à remettre au syndicat le support informatique de cette convention collective.

## ARRANGEMENT LOCAL #1

### APPLICATION DU PARAGRAPHE 34.07 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE SUR LA CONVERSION EN TEMPS CHÔMÉ DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, DU RAPPEL AU TRAVAIL OU D'UN SERVICE DE GARDE

---

Si la salariée ou le salarié le désire, il peut convertir le temps supplémentaire, le rappel au travail et le service de garde en temps chômé à raison de 33 1/3 % du taux prévu à la convention collective nationale jusqu'à concurrence de sept (7) heures.

Au-delà de sept heures, le temps supplémentaire, le rappel au travail ou le service de garde est payé en argent.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 12 mars 2007.

**SYNDICAT DE DOMRÉMY  
MAURICIE / CENTRE-DU-QUÉBEC  
(CSQ)**

  
Daniel GIROUX, conseiller syndical

  
Francine HAMEL, présidente

  
Marie-Josée POISSON, trésorière

**DOMRÉMY MAURICIE / CENTRE-  
DU-QUÉBEC.**

  
Pierre BOURASSA, directeur  
général

  
Jean DUFRESNE, coordonnateur  
des services externes

  
François PLANTE, adjoint  
administratif