



**+ Engagés**  
dans votre mieux-être

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

intervenues entre le

Centre de santé et de services sociaux  
Drummond

et le

**Syndicat des professionnel-le-s en  
soins infirmiers et cardiorespiratoires  
de Drummondville**



FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

22 FÉVRIER 2009

## TABLE DES MATIÈRES

page

|            |  |    |
|------------|--|----|
|            | Tableau de concordances.....   | 4  |
| Article 1  | Définition des termes et modalités diverses .....                                      | 5  |
| Article 2  | Objet .....  | 7  |
| Article 3  | Tâche et organisation du travail .....   | 8  |
| Article 4  | Responsabilité professionnelle.....  | 9  |
| Article 5  | Vestiaire – Salle de repos – Uniforme – Perte et destruction de biens personnels ..... | 10 |
| Article 6  | Droits syndicaux .....   | 11 |
| Article 7  | Paiement des salaires.....   | 13 |
| Article 8  | Affichage d’avis.....  | 15 |
| Article 9  | Allocation de déplacement .....  | 16 |
| Article 10 | Règlement de griefs et comité des plaintes.....  | 18 |
| Article 11 | Arbitrage .....  | 19 |
| Article 12 | Développement des ressources humaines.....   | 20 |
| Article 13 | Promotion – Transfert - Rétrogradation.....  | 23 |
| Article 14 | Procédure de supplantation et/ou mise à pied .....                                     | 30 |
| Article 15 | Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît de travail ...               | 32 |
| Article 16 | Heures et semaine de travail .....   | 38 |
| Article 17 | Congés sans solde .....  | 42 |
| Article 18 | Déplacement.....   | 50 |
| Article 19 | Temps supplémentaire – Disponibilité ou garde.....                                     | 52 |
| Article 20 | Congés fériés.....   | 54 |
| Article 21 | Congé annuel .....   | 55 |

## TABLE DES MATIÈRES

page

|                       |  |    |
|-----------------------|--|----|
| Article 22            | Avantages ou privilèges acquis.....  | 58 |
| Article 23            | Dispositions particulières s'appliquant aux salariées oeuvrant en établissement psychiatrique, en unité spécifique, dans une aile ou unité psychiatrique .....   | 59 |
| Article 24            | Durée des dispositions locales de la convention collective.....  | 60 |
| Annexe 1              | Horaire comprimé .....   | 61 |
| Annexe 2              | Relative à l'accessibilité aux postes d'assistante infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat, d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat et assistante-chef inhalothérapeute ..... | 74 |
| Lettre d'entente no 1 | Relative à la titularisation .....   | 77 |
| Lettre d'entente no 2 | Relative aux salariées détentrices de postes composés au Centre d'hébergement Frederick-George-Heriot.....   | 79 |
| Lettre d'entente no 3 | Relative aux infirmières oeuvrant dans un groupe de médecine de famille (GMF) .....  | 80 |
| Lettre d'entente no 4 | Relative à certaines salariées détentrices d'un poste à temps partiel..  | 81 |

## TABLEAU DE CONCORDANCES

| Matières de l'annexe A.1 de la loi 30                               | Articles des dispositions locales de la convention collective | Page |
|---|---|------|
| 1. Notion de poste  | Paragraphe 1.02 et 1.03                                       |      |
| 2. Notion de service et de centre d'activités                       | Paragraphe 1.01   |      |
| 3. Durée et modalités de la période de probation                    | Paragraphe 1.05   |      |
| 4. Poste temporairement dépourvu de sa titulaire                    | Paragraphe 15.01  |      |
| 5. Notion de déplacement  | Article 18  |      |
| 6. Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires | Paragraphe 15.02 et suivants                                  |      |
| 7. Règles de mutations volontaires                                  | Article 13  |      |
| 8. Procédure de supplantation                                       | Article 14  |      |
| 9. Aménagement des heures et de la semaine de travail               | Article 16  |      |
| 10. Temps supplémentaire, rappel au travail et disponibilité        | Article 19  |      |
| 11. Congés fériés, congés mobiles et vacances annuelles             | Articles 20, 23 et 21   |      |
| 12. Congés sans solde   | Article 17  |      |
| 13. Développement des ressources humaines                           | Article 12  |      |
| 14. Activités à l'extérieur des installations avec les usagers      | N/A   |      |
| 15. Comités locaux  | Article 6   |      |
| 16. Règle d'éthique entre les parties                               | Article 2   |      |
| 17. Affichage d'avis  | Article 8   |      |
| 18. Ordres professionnels   | Paragraphe 4.03   |      |
| 19. Pratique et responsabilité professionnelle                      | Paragraphe 4.01 et 4.02                                       |      |
| 20. Transport des usagers   | Article 9   |      |
| 21. Perte et destruction de biens personnels                        | Paragraphe 5.05   |      |
| 22. Port d'uniforme   | Paragraphe 5.02 et 5.03                                       |      |
| 23. Vestiaire et salle d'habillage                                  | Paragraphe 5.01 et 5.04                                       |      |
| 24. Modalités de paiement des salaires                              | Paragraphe 7.01, 7.02, 7.03 et 7.04                           |      |
| 25. Caisse d'économie   | Paragraphe 7.05   |      |
| 26. Allocations de déplacement                                      | Article 9   |      |

## **ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES**

### **1.01 Centre d'activités**

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

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

L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste des centres d'activités dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

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

### **1.02 Poste simple**

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

### **1.03 Poste composé**

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

### **1.04 Port d'attache**

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

Le lieu de travail de la salariée titulaire de poste à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est réputé être son port d'attache.

### **1.05 Durée et modalités de la période de probation**

La période de probation est de soixante (60) jours de travail. Cependant, sur avis écrit au Syndicat, cette période de probation peut être prolongée jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours de travail. Pour les titres d'emploi exigeant un diplôme universitaire et pour les

salariées oeuvrant avec une clientèle à l'externe, la période de probation est de cent-vingt (120) jours de travail.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'une entente particulière entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

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

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

Un regroupement de titres d'emploi est, aux fins des dispositions qui y réfèrent, composé de l'ensemble des titres d'emploi d'une même profession.

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

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

## **ARTICLE 2 OBJET**

- 2.01** Les parties adhèrent aux paragraphes 1.24 et 1.25 des dispositions nationales de la convention collective.
  
- 2.02** L'Employeur traite ses salariées avec respect, justice et équité et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
  
- 2.03** L'Employeur, le Syndicat et les salariées s'engagent à transiger dans un climat respectueux et à ne tolérer aucun écart de quelque nature que ce soit en matière de violence.

### **ARTICLE 3 TÂCHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

**3.01** Dans le but d'améliorer la qualité des soins et des services offerts, les parties conviennent de favoriser la continuité des soins et des services.



## **ARTICLE 4 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

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

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

### **4.02 Modification d'un document**

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

### **4.03 Ordres professionnels**

À la demande de l'Employeur, la salariée doit fournir à la personne responsable des Ressources humaines ou à son représentant la preuve du renouvellement de son adhésion à son ordre professionnel.

La salariée absente au moment du renouvellement devra fournir la preuve de son appartenance à son ordre, à son retour de congé.

## **ARTICLE 5 VESTIAIRE - SALLE DE REPOS - UNIFORME - PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS**

### **5.01 Vestiaire**

L'Employeur fournit aux salariées des casiers pouvant se verrouiller pour le dépôt de leurs vêtements dans les installations suivantes : Hôpital Sainte-Croix, Centre d'hébergement Frederick-George-Heriot et Centre d'hébergement l'Accueil Bon-Conseil.

### **5.02 Uniforme**

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

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

**5.04** L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées dans les installations suivantes : Hôpital Sainte-Croix et Centre d'hébergement Frederick-George-Heriot.

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

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

## **ARTICLE 6 DROITS SYNDICAUX**

### **6.01 Comité paritaire local**

Dans le but de maintenir des relations harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties un comité paritaire local est créé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des présentes dispositions. Ce comité comprend notamment deux (2) volets, soit les relations de travail et le développement des ressources humaines.

Ce comité est composé de trois (3) représentantes du Syndicat, salariées de l'établissement et de trois (3) représentantes de l'Employeur. Les parties peuvent être accompagnées d'une représentante extérieure. De plus, chacune des parties peut s'adjoindre au besoin une personne-ressource pour traiter un sujet particulier en avisant l'autre partie au plus tard la veille de la rencontre à moins d'entente différente entre les parties.

### **6.02 Volet relations de travail**

Les mandats du comité sont, notamment :

- prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties;
- discuter des griefs déposés afin de tenter de les solutionner;
- discuter de tout problème d'application de la convention collective.

Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité pour le volet relations de travail sont les suivantes :

- les parties se rencontrent un minimum de six (6) à huit (8) fois par année, un calendrier des rencontres est convenu entre les parties en septembre et en janvier de chaque année;
- les parties s'efforcent de soumettre, au moins sept (7) jours à l'avance, un ordre du jour des sujets à discuter lors de la prochaine rencontre.

Le comité pourra convenir de toute autre modalité de convocation et/ou de fonctionnement.

### **6.03 Volet développement des ressources humaines**

Les mandats spécifiques du comité sont notamment :

- participer à l'élaboration des différents programmes en vue de mettre en place le plan de développement des ressources humaines tel que défini au paragraphe 12.01;
- participer à l'identification et à la priorisation des différents besoins de formation en cours d'emploi;
- participer à l'élaboration des activités de formation en cours d'emploi ainsi que les montants qui y sont alloués;
- participer à la détermination des critères de sélection pour le choix des candidates;

- prendre connaissance du rapport des activités de développement des ressources humaines;
- recommander les modalités de remboursement des frais;
- recevoir le bilan des activités annuelles et l'état des dépenses allouées au développement des ressources humaines.

Pour le volet développement des ressources humaines le comité paritaire local établira ses modalités de convocation et de fonctionnement lors de la première rencontre.

## **ARTICLE 7 PAIEMENT DES SALAIRES**

### **7.01 Relevé de paie**

Sur le relevé de paie l'Employeur inscrit :

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

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

### **7.02 Périodes de paie**

La paie est distribuée aux deux (2) semaines par dépôt bancaire. Toute modification à ce régime doit faire l'objet d'une entente avec le Syndicat. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

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

### **7.03 Erreur**

Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des relevés de paie, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération d'une telle somme, sera effectuée selon entente entre les parties. À défaut d'entente, la récupération sera effectuée sur le salaire par une retenue de sept pour cent (7 %) du salaire brut par semaine.

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

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

#### **7.04 Montants dus au départ**

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

#### **7.05 Caisse d'économie**

Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie. Si telle caisse existe, l'Employeur, à la demande de la salariée, effectue la retenue à la source si cette retenue est techniquement possible.

## **ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS**

**8.01** L'Employeur met à la disposition du Syndicat quatre (4) tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise à la représentante du Syndicat. L'Employeur met également à la disposition du Syndicat des présentoirs qui seront installés près des tableaux d'affichage.

**8.02** Les tableaux et présentoirs seront installés aux endroits convenus entre l'Employeur et le Syndicat dans les installations suivantes :

- Hôpital Sainte-Croix
- CLSC Drummond
- Centre d'hébergement Frederick-George-Heriot
- Centre d'hébergement l'Accueil Bon-Conseil

**8.03** Dans ces tableaux et présentoirs, le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres.

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

Aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à la personne en charge du personnel ou à son représentant. Les documents ainsi affichés et distribués ne doivent contenir aucun propos diffamatoire visant les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

**8.04** À la demande écrite d'une représentante du Syndicat, copie d'un document affiché dans l'établissement à l'intention des salariées concernant les conditions de travail lui est transmise si ce document provient de l'Employeur.

## **ARTICLE 9 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT**

### **9.01 Modalités relatives au port d'attache**

Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache tel que défini à l'article 1 sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

Malgré ce qui précède, lorsque la salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache et ce, autant à l'aller qu'au retour. Le même principe s'applique pour le temps de déplacement qui n'est rémunéré que pour l'excédent.

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

### **9.02 Salariée accompagnant un bénéficiaire**

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

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

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

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

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



### **9.03 Autre moyen de transport**

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

## **ARTICLE 10 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET COMITÉ DES PLAINTES**

Les dispositions relatives au règlement des griefs et comité des plaintes sont celles prévues aux arrangements locaux négociés entre les parties.

## **ARTICLE 11 ARBITRAGE**

Les dispositions relatives à l'arbitrage sont celles prévues aux arrangements locaux négociés entre les parties.

## **ARTICLE 12 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

### **12.01 Énoncé de principe et définitions**

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations du secteur de la santé et des services sociaux. Le développement des ressources humaines vise également à favoriser le développement d'une orientation de carrière pour la salariée.

Dans le cadre prévu par la Loi sur les services de santé et les services sociaux, le développement des ressources humaines s'actualise par la mise en place d'un plan d'action triennal pour le développement des ressources humaines avec la participation du comité paritaire, volet développement de ressources humaines.

### **12.02 Plan de développement des ressources humaines**

Ce plan comprend notamment les programmes suivants :

#### **A) Programme d'accueil et d'orientation**

Le programme d'accueil et d'orientation permet aux salariées nouvellement embauchées de s'intégrer à l'organisation et de se familiariser avec leurs nouvelles fonctions. Ce programme doit commencer dès le premier jour d'emploi et la période de probation prévue au paragraphe 1.05 débute une fois ce programme complété.

Les activités du programme d'accueil sont organisées à même les ressources de l'Employeur et ne doivent pas être imputées au budget de développement des ressources humaines prévu à l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective.

#### **B) Programme d'intégration et d'adaptation**

Le programme d'intégration et d'adaptation permet aux salariées d'acquérir les connaissances, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice de nouvelles tâches ou nouvelles fonctions lors de mesures spéciales, de supplantation ou de remplacement.

Les modalités de ce programme seront convenues par le comité paritaire, volet développement des ressources humaines.

### **C) Programme de formation en cours d'emploi**

Le programme de formation en cours d'emploi permet aux salariées :

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

### **D) Programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché**

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

Ce programme est financé par le budget prévu à la lettre d'entente no 14 des dispositions nationales de la convention collective.

## **12.03 Orientation des salariées aux fins de remplacement**

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

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

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

Les modalités prévues aux paragraphes précédents sont applicables jusqu'à toute nouvelle adaptation convenue par le comité paritaire volet développement des ressources humaines.

## **12.04 Remboursement de frais**

Le budget de développement des ressources humaines est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.

## **12.05 Horaire de travail**

L'Employeur aménage l'horaire de la salariée de soir et de nuit afin de respecter les dispositions nationales de la convention collective relatives à l'intervalle minimum.

## **ARTICLE 13 PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION**

### **A) À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION**

**13.01** À la demande du Syndicat mais au maximum quatre (4) fois l'an, l'Employeur transmet la liste des postes vacants, nouvellement créés ou vacants abolis conformément au paragraphe 3.14 des dispositions nationales de la convention collective.

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

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

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours.

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

Pour la période comprise entre le 15 juin et le 15 septembre, l'affichage est reporté au 15 septembre si le délai de quatre-vingt-dix (90) jours est expiré.

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

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

Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir de créer des postes comportant une prestation de travail de sept (7) jours par période de deux (2) semaines.

L'affichage d'un tel poste ne peut donner ouverture à l'application du paragraphe 13.13. Cependant, lorsqu'un tel poste devient vacant, il est soumis à l'application du paragraphe 13.13.

**13.02** Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. le titre d'emploi et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
2. l'échelle de salaire (minimum-maximum);

3. le ou les centre-s d'activités;
4. la période d'affichage;
5. le quart de travail;
6. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
7. pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
8. dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3-;

Les indications suivantes sont à titre indicatif :

9. le port d'attache;
10. le territoire géographique, le cas échéant;
11. l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu de sa titulaire.

À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

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

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

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

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

**13.05** Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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



La salariée qui obtient un poste à l'extérieur de son centre d'activités bénéficie de l'orientation spécifique à la fonction. L'orientation spécifique à la fonction permet à la salariée d'apprendre les fonctions d'un nouveau poste et, progressivement, les responsabilités inhérentes à ce poste. L'acquisition s'obtient par un programme de formation, de supervision et d'encadrement professionnel. Suite à ce programme, la salariée débute sa période d'initiation et d'essai.

### **13.06 Octroi des postes d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal**

Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la candidate à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

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

**13.08** Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09, un registre des postes est établi dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui est absente pendant toute la période d'affichage et qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

**13.09** L'inscription ou la modification au registre des postes peut se faire en tout temps par le système en vigueur. L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste visé.

La salariée absente qui répond à la définition d'invalidité prévue aux dispositions nationales de la convention collective peut mandater quelqu'un pour l'inscrire au registre des postes.

L'inscription au registre des postes est valide pour la durée de l'absence de la salariée et doit être renouvelée pour toute autre absence subséquente.

L'inscription au registre des postes se fait en fonction des critères d'intérêts suivants :

- titre d'emploi;
- statut;
- centre d'activités;
- quart de travail.

**13.10** L'application du paragraphe 13.05 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au

paragraphe 15.09 – Établissement – des dispositions nationales de la convention collective.

- 13.11** L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante du Syndicat.

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait dans la mesure du possible soixante (60) jours après sa nomination. À défaut, les parties doivent se rencontrer afin d'identifier des solutions ou des alternatives pouvant faciliter le transfert de la salariée.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée en invalidité ou à la salariée qui bénéficie d'un congé prévu à l'article 22 des dispositions nationales de la convention collective. Dans ces cas, l'entrée en fonction se fait dans la mesure du possible dans les soixante (60) jours suivant son retour, à défaut, les parties doivent se rencontrer afin d'identifier des solutions ou des alternatives pouvant faciliter le transfert de la salariée.

- 13.12** La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Cependant, pour les titres d'emploi dont le libellé aux dispositions nationales de la convention collective exige un diplôme universitaire, la période d'initiation et d'essai est d'une durée maximum de soixante-cinq (65) jours de travail. Pour la salariée à temps partiel la période d'initiation et d'essai inclut les jours de travail faits en surplus de son poste dans son centre d'activités sur le même quart de travail et dans le même titre d'emploi.

Lorsqu'un programme de formation et/ou d'orientation est nécessaire dans un centre d'activités, la période d'initiation et d'essai débute lorsque ce dernier est complété.

Au cours de ces périodes, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans les cas de réintégration à la demande de l'Employeur, la salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

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

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

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

#### Disposition temporaire

La procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel sera suspendue lors de l'affichage des postes créés suite à l'exercice de titularisation prévu à la lettre d'entente no 1 des dispositions nationales de la convention collective.

1. Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2), que le nombre de jours résiduel du poste à temps partiel ne soit jamais inférieur à quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe 13.02 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 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 qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet;
  - ii) s'il reste un (1) ou des jour-s de travail non récupéré-s, ce ou ces jour-s est ou sont offert-s par ordre d'ancienneté aux autres salariées du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants est récupéré totalement par cette ou ces salariée-s. Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours et est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;
  - iii) si aucune salariée à temps partiel ne veut ou ne peut, par l'addition des jours offerts, devenir salariée à temps complet, le ou les jour-s de travail du poste est ou sont offert-s par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste est récupéré totalement par une (1) ou des salariée-s.

Sinon, le poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours 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 sur un quart, seules les salariées 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 à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.
- 2. Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.
- 3. Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un point de service, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les salariées à temps partiel de ce point de service.
- 4. Les parties conviennent que rien, dans ce présent paragraphe, ne peut être utilisé aux fins d'interprétation de la notion de « centre d'activités » par rapport à celle de « point de service » ou inversement.

### **13.14 Changement de statut**

Une salariée à temps partiel obtient un poste de salariée à temps complet par voie d'affichage. Elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste.

La salariée à temps complet devient salariée à temps partiel par voie d'affichage et elle transporte son ancienneté. Cette salariée est alors soumise aux dispositions visant les salariées à temps partiel.

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

La salariée peut démissionner du poste qu'elle détient, elle se voit alors octroyer un poste à temps partiel laissé vacant à la suite d'un affichage si un tel poste existe en autant qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche.

Dans ce cas, cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission; cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 13 pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivant sa démission. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

## **B) À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION**

### **Obtention d'un poste dont les fonctions sont celles d'un personnel d'encadrement**

- 13.15** La salariée qui obtient un poste dont les fonctions sont celles d'un personnel d'encadrement a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de douze (12) mois. Au cours de cette période elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.

## **C) TEMPORAIREMENT À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION**

- 13.16** La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédant pas six (6) mois dans le cas d'un poste vacant. Pour les autres motifs d'absence, la période ne doit pas excéder vingt-quatre (24) mois, à moins d'entente entre les parties.

Dans ces deux cas, le poste de la salariée est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire tel que prévu à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

## ARTICLE 14 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

1. dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté en est affectée;
2. cette salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté ou supplanter dans le même centre d'activités, la salariée du même titre d'emploi, du même statut, d'un autre quart de travail ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

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

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

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

4. à défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste à temps partiel laissé vacant à la suite d'un affichage, si un tel poste existe, en autant qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

Chaque salariée ainsi supplannée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au paragraphe 14.01 pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

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

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

Nonobstant ce qui précède, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.01 sauf quant à l'identité de statut.

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

**14.04** La salariée visée par l'application des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03 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.

**14.05** Les supplancements occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

## **ARTICLE 15 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL**

### **15.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire**

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

- a) congé annuel;
- b) activités syndicales;
- c) congés sans solde prévus à la présente convention;
- d) maladie ou accident;
- e) congé de maternité;
- f) congé de paternité;
- g) congé d'adoption;
- h) congés sociaux;
- i) congé pour études;
- j) période d'affichage prévue à l'article 13;
- k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu de l'article 15 - Sécurité d'emploi des dispositions nationales de la convention collective;
- l) congé à traitement différé;
- m) affectation à un poste hors de l'unité d'accréditation;
- n) formation;
- o) congé de rétention des salariées admissibles à la retraite (lettre d'entente no 6 des dispositions nationales de la convention collective).

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

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

L'équipe de base d'un centre d'activités désigne les salariées titulaires d'un poste dans le centre d'activités et dont les journées travaillées correspondent au nombre de jours de leur poste.

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

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



## **15.02 Équipe volante**

- A) Après consultation auprès du Syndicat, l'Employeur peut constituer des postes d'équipe volante dès que les besoins le permettent.

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que définis au paragraphe 15.01 lorsque les équipes de base ne peuvent combler les besoins de remplacement dans leur centre d'activités. Elle a aussi pour but de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités ou d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

- B) Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 13.

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

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

## **15.03 Liste de disponibilité**

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

## **15.04 Salariées inscrites à la liste de disponibilité**

La liste de disponibilité comprend le nom des salariées suivantes :

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

**15.05** Pour être inscrite à la liste de disponibilité et y demeurer, la salariée doit exprimer, par écrit à l'Employeur, sa disponibilité en précisant le nombre de journées, les quarts de travail et les centres d'activités où elle assure sa disponibilité. La salariée doit assurer une disponibilité minimale de trois (3) jours de travail par semaine et d'une fin de semaine sur deux (2), sauf pour les absences, congés avec ou sans solde, auxquels elle a droit en vertu des dispositions locales et nationales de la convention collective. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

Dans le cas de la salariée détentrice d'un poste à temps partiel, la disponibilité minimale prévue à l'alinéa précédent est diminuée du nombre de jours de son poste.

La salariée peut émettre une non-disponibilité pour une sixième (6e) journée consécutive et pour les quarts incomplets.

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite à 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 déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, au plus tard le 15 février, la salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 15 mai au 15 octobre. Si la période normale de congé annuel est du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, la salariée ne peut modifier sa disponibilité, à moins que les parties en conviennent autrement.

Nonobstant ce qui précède, la salariée peut modifier à la hausse sa disponibilité en tout temps. Cette disponibilité entre en vigueur immédiatement. Toutefois la salariée ne pourra réclamer d'affectation pour l'horaire en cours ainsi que pour l'horaire suivant si ce dernier est déjà affiché.

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

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

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

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

Une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours ou de plus de cinq (5) jours pour les salariées oeuvrant dans la mission CLSC et les inhalothérapeutes, du seul fait de l'application du premier (1<sup>er</sup>) alinéa de l'annexe 1 ou de l'intervalle minimum prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la

convention collective. De même, les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective - Temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ces cas.

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

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

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

**A) Affectation de vingt-huit (28) jours ou moins ou de cinq (5) jours ou moins pour les salariées oeuvrant dans la mission CLSC et les inhalothérapeutes**

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

- a) aux salariées à temps partiel du centre d'activités inscrites à la liste de disponibilité;
- b) aux autres salariées inscrites à la liste de disponibilité.

**B) Affectation de plus de vingt-huit (28) jours ou de plus de cinq (5) jours pour les salariées oeuvrant dans la mission CLSC et les inhalothérapeutes**

Aux fins d'application du présent paragraphe, une absence invalidité indéterminée est considérée comme une absence de plus de vingt-huit (28) jours ou de plus de cinq (5) jours selon le cas.

Une affectation d'une durée de plus de vingt-huit (28) jours ou de plus de cinq (5) jours selon le cas, est indivisible et est accordée, par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer dans l'ordre suivant :

- a) aux salariées à temps partiel du centre d'activités inscrites à la liste de disponibilité, la salariée peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette affectation.

Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus de deux (2) mutations dans le centre d'activités concerné.

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

b) aux autres salariées inscrites à la liste de disponibilité.

Toute salariée inscrite à la liste de disponibilité et déjà affectée pour une durée de vingt-huit (28) ou de cinq (5) jours ou moins, est réputée disponible pour les affectations prévues au présent sous-paragraphe.

Toute salariée qui obtient une affectation de plus de vingt-huit (28) jours ou de plus de cinq (5) jours selon le cas, en cours de l'horaire de travail débutera l'affectation au début du prochain horaire de travail. Jusque-là, l'affectation sera octroyée conformément au paragraphe 15.08, sous-paragraphe A).

La disponibilité d'une salariée absente au moment de la confection de l'horaire sera considérée uniquement si la date de son retour est connue avant la confection de l'horaire.

Lorsqu'une affectation prend fin suite au retour de la salariée en absence, la salariée détentrice de l'affectation retourne sur la liste de disponibilité et ne peut réclamer d'affectations déjà octroyées.

**15.09** Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 15.01 des particularités suivantes :

- a) l'identité du poste (tel que spécifié à 13.02);
- b) le nom de la titulaire (s'il y a lieu);
- c) la durée de l'absence;
- d) le salaire.

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

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

**15.10** La salariée qui occupe successivement un (1) ou des poste(s) temporairement dépourvu(s) de sa (leurs) titulaire(s) ou qui comble un (1) ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de mise à pied de deux (2) semaines et ce, en autant que l'Employeur puisse déterminer la fin de l'affectation à ce moment. À défaut, la salariée reçoit un préavis en fonction du délai connu.

Dans ce cas, la salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.01 et suivants. Toutefois, la candidate à l'exercice de la profession infirmière, l'externe en soins infirmiers et l'externe

en inhalothérapie et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective sont inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.

## **ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

### **16.01 Semaine régulière**

La semaine de travail régulière de la salariée est, en fonction du nombre d'heures hebdomadaire prévu à son titre d'emploi, répartie sur cinq (5) jours. Un jour de travail est de sept (7) heures ou de sept heures et quart (71/4).

### **16.02 Répartition de la semaine**

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

### **16.03 Période de repas**

La salariée dispose de trois quarts (3/4) d'heure ou d'une (1) heure pour prendre son repas quotidien en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévu à son poste ou du nombre d'heures applicable en vertu de l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

### **16.04 Période de repos**

La salariée ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail.

Les salariées d'un même centre d'activités peuvent accoler une ou deux périodes de repos à leur période de repas comme prolongement de la période de temps allouée pour le repas après entente avec la chef d'unité.

### **16.05 Repos hebdomadaire**

Les deux (2) jours complets de repos par semaine accordés à la salariée sont consécutifs, si possible.

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

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

### **16.06 Échange d'horaire**

Il est loisible à deux (2) salariées d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités d'échanger entre elles leurs jours de congé et de travail, tels qu'établis, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif

valable. Les dispositions de l'article 19 - Temps supplémentaire des dispositions nationales de la convention collective ne s'appliquent pas dans ce cas.

La salariée qui demande l'échange est réputée non disponible pour la journée demandée alors que la salariée qui accepte l'échange est réputée disponible. Cependant, en cas de refus, la salariée n'est pas réputée avoir négligé sa disponibilité pour la journée échangée.

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

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

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

Par ailleurs, avant d'avoir recours aux dispositions prévues à l'alinéa précédent, les parties doivent se rencontrer afin d'identifier des solutions ou des alternatives permettant ainsi de suppléer à l'utilisation d'une telle mesure.

Nonobstant ce qui précède, l'assistante infirmière-chef de jour, l'assistante du supérieur immédiat de jour, l'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef de jour, l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat de jour bénéficie d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier.

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

**16.08** Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités. Toutefois, en fonction de l'organisation du travail, l'assistante infirmière chef de jour, l'assistante du supérieur immédiat de jour, l'infirmière clinicienne assistante infirmière chef de jour, l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat de jour et l'assistante chef inhalothérapeute de jour peuvent, notamment, être exclues de la répartition.

#### **16.09 Affichage des horaires**

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Dans les centres

d'activités où l'horaire n'est pas déjà affiché au moins quatorze (14) jours à l'avance, l'Employeur s'engage à ce que dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective les horaires soient affichés au moins quatorze (14) jours à l'avance. Les horaires sont affichés aux endroits habituels et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

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

### **16.11 Réaménagement de l'horaire**

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

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

### **16.12 Roulement des périodes**

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

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

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

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

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



- 16.15** La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.01 et suivants.
- 16.16** Dans un centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.
- 16.17** L'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par l'Employeur et le Syndicat.
- 16.18** Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation d'effectifs.
- 16.19** Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année.

#### **16.20 Heures brisées**

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

#### **16.21 Contrôle du temps**

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

## **ARTICLE 17 CONGÉS SANS SOLDE**

### **17.01 Disposition générale**

Les dispositions nationales relatives aux congés sans solde soit celles relatives à l'ancienneté, l'accumulation de l'expérience, le régime de retraite, les régimes d'assurance collective, l'exclusion des bénéficiaires de la convention collective et le statut de la salariée pendant un congé à temps partiel s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article.

La salariée bénéficiant d'un congé sans solde à temps complet peut y mettre fin en tout temps en donnant à l'Employeur un préavis de trente (30) jours.

## **CONGÉS SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CEGEP OU UNE UNIVERSITÉ**

### **17.02 Conditions du congé**

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

La salariée qui désire se prévaloir d'un tel congé, devra fournir à l'Employeur avant le début du congé, une attestation écrite de l'établissement scolaire spécifiant la charge, l'horaire de travail ainsi que les dates de début et de fin de la session.

Avant l'expiration de ce congé, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde ou partiel sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour un maximum de trois (3) autres sessions.

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

### **17.03 A) Modalités du congé sans solde**

#### **1. Retour**

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

## 2. Congé annuel

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

## 3. Congés maladie

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

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

## 4. Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste à temps partiel laissé vacant à la suite d'un affichage, si un tel poste existe en autant qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01 4.

## **CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES**

### **17.04 Conditions d'obtention**

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a terminé sa période de probation obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'au plus une session aux fins de poursuivre des études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires.

Après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde ou partiel sans solde pourra être renouvelé pour le nombre de sessions prévues au programme.

La salariée qui désire se prévaloir d'un tel congé devra fournir à l'Employeur, avant le début du congé, une preuve écrite de l'établissement scolaire attestant le statut d'étudiante.

#### **17.05 A) Modalités du congé sans solde**

##### **1. Retour**

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

##### **2. Congé annuel**

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

##### **3. Congés maladie**

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

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

##### **4. Modalités de retour**

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste à temps partiel laissé vacant à la suite d'un affichage, si un tel poste existe en autant qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4.

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

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

## **AUTRES CONGÉS SANS SOLDE**

### **17.07 Fonction civique (Congé préélectoral)**

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

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

### **17.08 Fonction civique (Congé post électoral)**

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

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

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes :

#### **1. Retour**

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

#### **2. Congé annuel**

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

#### **3. Congés maladie**

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

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

#### 4. Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste à temps partiel laissé vacant à la suite d'un affichage, si un tel poste existe en autant qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4.

### 17.09 Congé sans solde

#### 1. Conditions d'obtention

Après deux ans (2) de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée obtient, à chaque année, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes après entente avec l'Employeur.

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit trente (30) jours avant la date de prise du congé sans solde demandé.

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

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

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

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

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

## 2. Modalités

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

### a) Retour

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

### b) Congé annuel

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

### c) Congés maladie

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

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

### d) Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste à temps partiel laissé vacant à la suite d'un affichage, si un tel poste existe en autant qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4.

e) Droit de postuler

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

### **17.10 Preretraite**

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

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

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

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

### **17.11 Congé partiel sans solde par échange de poste**

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

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées à temps partiel et à la condition que les salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés.

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

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



### **17.12 Congé partiel sans solde**

L'Employeur peut accorder à une salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine ou six (6) jours par deux (2) semaines.

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

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

### **17.13 Suspension du droit de pratique**

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

### **17.14 Congé sans solde pour mariage ou pour union civile**

La salariée bénéficiant du paragraphe 27.08 des dispositions nationales de la convention collective peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde. Toutefois, ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu durant la période normale de congé annuel. Ce congé sans solde doit être demandé au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 17.09, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

## ARTICLE 18 DÉPLACEMENT

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

La salariée ne peut être déplacée sauf :

- a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilitée à assumer cliniquement le remplacement;
- b) lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence;
- c) dans toute autre situation dont les parties conviennent, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou de plusieurs salariée(s);
- d) lors de la période du 24 juin au 15 août, dans le cas de la salariée oeuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas en congé sans solde ou en congé annuel. L'Employeur et le Syndicat conviennent des modalités particulières pour l'application du présent sous-paragraphe.

Nonobstant ce qui précède les parties conviennent que suite au rehaussement des équipes de base, lorsqu'une (1) ou des salariées sont en surplus dans un centre d'activités et que des besoins de remplacement dans un autre centre d'activités sont non comblés par la liste de disponibilité, l'Employeur peut avant d'utiliser le temps supplémentaire procéder au déplacement nécessaire par ordre inverse d'ancienneté en autant que la salariée répond aux exigences normales de la tâche. Une salariée ne pourra être déplacée plus d'une (1) fois par quart de travail.

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

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

Aucune salariée ne subit de diminution de salaire suite à un déplacement.

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

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

## **ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE**

### **Temps supplémentaire**

#### **19.01 Répartition équitable**

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

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

Il appartient aux salariées d'exprimer leur disponibilité pour le temps supplémentaire à l'intérieur d'une période donnée en autant qu'elles répondent aux exigences normales de la tâche.

Le temps supplémentaire est offert en priorité aux salariées détentrices d'un poste dans le centre d'activités visé. Par la suite il est offert aux autres salariées ayant exprimé une disponibilité dans ce centre d'activités.

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

#### **19.02 Disponibilité à tour de rôle**

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

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

### **Disponibilité ou garde**

#### **19.03 Disponibilité à domicile ou à l'établissement**

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

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

#### **19.04 Disponibilité à l'établissement**

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

#### **19.05 Téléavertisseur**

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

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

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

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

## **ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS**

**20.01** La liste des congés fériés prévus à 20.01 des dispositions nationales de la convention collective est déterminée par l'Employeur après consultation auprès du Syndicat.

### **20.02 Répartition équitable**

L'Employeur doit répartir équitablement entre les salariées d'un même regroupement de titres d'emploi et d'un même centre d'activités, le roulement des congés fériés.

À l'occasion de Noël ou du jour de l'An, toutes les salariées bénéficient d'au moins deux (2) jours consécutifs au cours desquels elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces jours, l'Employeur recueille la préférence des salariées, toutefois lorsque Noël ou le jour de l'An tombent la fin de semaine, il n'y a pas de modification de la fin de semaine de congé. Si la répartition des salariées ne couvre pas adéquatement les besoins du centre d'activités, les congés s'octroieront par alternance entre les salariées.

Les parties conviennent de se rencontrer en octobre de chaque année afin de discuter des modalités de prise de congé férié pendant la période des Fêtes, les parties pourront notamment convenir d'accoler au congé de Noël ou du jour de l'An un minimum de cinq (5) jours de congés (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires).

### **20.03 Remise de congé férié**

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

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

Ces congés compensatoires accumulés doivent être utilisés avant la date anniversaire du congé compensatoire visé.

Sauf si la salariée en avise autrement, les congés compensatoires ainsi accumulés qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire suite au départ de la salariée en invalidité ou accident du travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

### **20.04 Échange de congé férié**

Après l'affichage de l'horaire de travail, il est loisible à deux (2) salariées d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié inscrit à l'horaire. L'autorisation du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange. Et, dans ce cas, les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas si la salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

## **ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL**

### **21.01 Période de congé annuel**

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

La période située entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

L'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des salariées à temps partiel sur la liste de disponibilité, exprimée conformément au paragraphe 15.05.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, les parties locales se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période.

À défaut d'entente, la période normale de congé annuel est du 15 mai au 15 octobre à moins que les parties locales conviennent de modalités permettant de la raccourcir.

Cependant, le congé annuel des salariées oeuvrant en milieu scolaire doit être pris à l'intérieur des périodes s'échelonnant entre le 24 juin et le 15 août, entre le 15 décembre et le 15 janvier, à l'intérieur de la semaine précédant et suivant la fête de Pâques en fonction du calendrier scolaire, ou à toute autre période convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

### **21.02 Prise du congé**

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

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

### **21.03 Affichage de la liste**

L'Employeur affiche, avant le 1<sup>er</sup> mars et le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi de septembre, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

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

#### **21.04 Inscription**

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 20 mars et le 27 septembre. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement, tel que défini au paragraphe 1.06, travaillant dans un même centre d'activités.

#### **21.05 Affichage du programme**

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

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.06 et 21.07 ou dans le cas de la salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, l'Employeur respecte, dans la mesure du possible, le choix du congé annuel de la salariée mutée, à défaut de quoi, la salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace ou à toute autre date convenue avec l'Employeur.

#### **21.06 Échange de congé annuel**

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

#### **21.07 Report du congé annuel**

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

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

L'Employeur peut, à la demande d'une salariée, monnayer la banque de congés annuels reportés.



### **21.08 Congé annuel pour conjoints**

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

### **21.09 Remise de la rémunération**

Les congés annuels sont payés au moment où ils sont pris selon le rythme habituel des périodes de paie.

Sur demande écrite de la salariée au moment de l'affichage de programme de congé annuel, la rémunération du congé annuel est remise à la salariée pour toute la période ou partie de période de congé annuel selon le cas, en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

## **ARTICLE 22 AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS**

Dans les six (6) mois de la signature des dispositions locales de la convention collective, les parties se rencontrent pour établir la liste des salariées qui, au moment de la signature des dispositions locales de la convention collective, bénéficiaient d'avantages ou de privilèges acquis et qui pourraient être reconduits.

Étant entendu que ces avantages ou ces privilèges ne peuvent résulter de négociations faites par un syndicat, quel qu'il soit.

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

**23.01 Congés mobiles**

Les congés mobiles prévus au paragraphe 34.03, à l'annexe 3 et à l'annexe 9 des dispositions nationales de la convention collective doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée.

## **ARTICLE 24 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 24.01** Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 22 février 2009.
- 24.02** Les lettres d'ententes et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.
- 24.03** Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties.
- 24.04** Les parties conviennent de procéder aux concordances de texte découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

**En foi de quoi, les parties locales ont signé le 20<sup>e</sup> jour du mois de novembre de l'an 2008.**

### **NOM DU SYNDICAT**

---

**André Vaillancourt, président du SPSIC**

---

**Manon Pellerin, membre du comité de négociation**

---

**Brigitte Roy, membre du comité de négociation**

---

**Sylvane Roy, membre du comité de négociation**

---

**Guylaine Bernard, conseillère syndicale et porte-parole FIQ**

### **NOM DE L'EMPLOYEUR**

---

**Étienne Charpentier, directeur des ressources humaines**

---

**Annie Lelièvre, adjointe à la direction des ressources humaines**

---

**Kim Houle, conseillère en relations de travail**

## **ANNEXE 1**

### **HORAIRE COMPRIMÉ**

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

Les parties peuvent mettre en application un système d'horaire comprimé selon les modalités ci-après prévues.

#### **Définition**

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

#### **Champ d'application**

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

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

#### **Dispositions générales**

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

**ARTICLE 1****DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ**

| <b>Exemple n° 1</b>         | <b>36 h 15 min</b>    | <b>35 h</b>    |
|-----------------------------|-----------------------|----------------|
| Nombre de jours de travail  | 7 (6 et 1)            |                |
| Heures de travail/jour      | 6_____10 h 52 min     | 10 h 29 min    |
| Heures de présence/jour     | 1_____7 h 15 min      | 7 h 00 min     |
|                             | 6_____12 h            | 11 h 37 min    |
|                             | 1_____8 h             | 7 h 43 min     |
| Repas                       | 6_____ (40 et 30 min) | (38 et 29 min) |
|                             | 1_____ (45 min)       | 45 min         |
| Repos                       | 2 ou 3 <sup>1</sup>   | 2 ou 3         |
| Nombre de quarts de travail | 3                     | 3              |
| <b>Exemple n° 2</b>         | <b>36 h 15 min</b>    | <b>35 h</b>    |
| Nombre de jours de travail  | 7                     | 7              |
| Heures de travail/jour      | 10 h 21 min           | 9 h 59 min     |
| Heures de présence/jour     | 11 h 06 min           | 10 h 43 min    |
| Repas                       | 1 (45 min)            | (43 min)       |
| Repos                       | 2 ou 3 <sup>2</sup>   | 2 ou 3         |
| Nombre de quarts de travail | 3                     | 3              |
| <b>Exemple n° 3</b>         | <b>36 h 15 min</b>    | <b>35 h</b>    |
| Nombre de jours de travail  | 7                     | 7              |
| Heures de travail/jour      | 10 h 21 min           | 9 h 59 min     |
| Heures de présence/jour     | 11 h 31 min           | 11 h 07 min    |
| Repas                       | 2 (40 et 30 min)      | (38 et 29 min) |
| Repos                       | 2 ou 3                | 2 ou 3         |
| Nombre de quarts de travail | 3                     | 3              |
| <b>Exemple n° 4</b>         | <b>36 h 15 min</b>    | <b>35 h</b>    |
| Nombre de jours de travail  | 8                     | 8              |
| Heures de travail/jour      | 9 h 04 min            | 8 h 45 min     |
| Heures de présence/jour     | 9 h 49 min            | 9 h 28 min     |
| Repas                       | 1 (45 min)            | (43 min)       |
| Repos                       | 2                     | 2              |
| Nombre de quarts de travail | 3                     | 3              |
| <b>Exemple n° 5</b>         | <b>36 h 15 min</b>    | <b>35 h</b>    |
| Nombre de jours de travail  | 8                     | 8              |
| Heures de travail/jour      | 9 h 04 min            | 8 h 45 min     |
| Heures de présence/jours    | 9 h 49 min            | 9 h 28 min     |

<sup>1</sup> Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures sauf la journée de 8 heures du modèle : périodes de 15 minutes.

<sup>2</sup> Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures.

|                            |                |            |
|----------------------------|----------------|------------|
| Repas                      | 1 (45 min)     | (43 min)   |
| Repos                      | 2              | 2          |
| Quart de travail           | Jour seulement | Jour       |
| <b><u>Exemple n° 6</u></b> |                |            |
| Nombre de jours de travail |                | 8          |
| Heures de travail/jour     |                | 8 h 45 min |
| Heures de présence/jour    |                | 9 h 45 min |
| Repas                      |                | (60 min)   |
| Repos                      |                | 2          |

## **ARTICLE 2**

### **MISE EN APPLICATION**

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

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

## **ARTICLE 3**

### **MODALITÉS D'APPLICATION**

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

#### **ARTICLE 1 Des dispositions locales de la convention collective**

##### **Salariée en probation**

La période de probation pour la salariée nouvellement embauchée est de soixante (60) jours de travail. Cependant, sur avis écrit au Syndicat, cette période de probation peut être prolongée jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

Pour les titres d'emploi exigeant un diplôme universitaire et pour les personnes oeuvrant avec une clientèle à l'externe, la période de probation est de cent vingt (120) jours de travail.

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

#### **ARTICLE 6 Des dispositions nationales de la convention collective**

##### **Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement**

Lorsqu'une salariée sous l'horaire comprimé est libérée en vertu du paragraphe 6.08 des dispositions nationales de la convention collective, la banque de jours de libération est diminuée, pour chaque jour de libération, d'un (1) jour ou de la même façon que s'il s'agissait d'un (1) jour de libération pour une salariée sous l'horaire traditionnel.

##### **Activités syndicales à l'intérieur de l'établissement**

Aux fins d'application de la présente convention, l'Employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire, une (1) ou des salariée(s) désignée(s) par le Syndicat concerné



de l'établissement, mais jamais plus qu'une (1) salariée à la fois, dans la proportion de jours suivants :

|                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| de 50 à 99 salariées :     | 7,25 ou 7 heures/semaine   |
| de 100 à 299 salariées :   | 14,50 ou 14 heures/semaine |
| de 300 à 499 salariées :   | 21,75 ou 21 heures/semaine |
| de 500 à 749 salariées :   | 29,00 ou 28 heures/semaine |
| de 750 à 1549 salariées :  | 36,25 ou 35 heures/semaine |
| de 1550 à 2499 salariées : | 43,50 ou 42 heures/semaine |
| de 2500 et plus :          | 58,00 ou 56 heures/semaine |

Aux fins d'application du présent paragraphe, le nombre de salariées visées par l'accréditation doit être celui du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

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

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

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

## **ARTICLE 13 Des dispositions locales de la convention collective**

### **Avis d'affichage**

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

### **Période d'initiation et d'essai**

La salariée à qui le poste est attribué, en vertu du paragraphe 13.12 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Cependant, pour les titres d'emploi dont le libellé aux dispositions nationales de la convention collective exige un diplôme universitaire, la période d'initiation et d'essai est d'une durée maximum de soixante-cinq (65) jours de travail.

Pour la salariée à temps partiel la période d'initiation et d'essai inclut les jours de travail faits en surplus de son poste dans son centre d'activités sur le même quart de travail et dans le même titre d'emploi.

## **ARTICLES 14 et 15 Des dispositions nationales de la convention collective**

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

## **ARTICLE 16 Des dispositions locales de la convention collective**

### **Fins de semaine**

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

## **ARTICLE 19 Des dispositions nationales de la convention collective**

### **Temps supplémentaire**

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

## **ARTICLE 20 Des dispositions nationales de la convention collective**

### **Nombre de congés fériés**

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

#### **Exemple n° 1**

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

#### **Exemples n°s 2 et 3**

9 congés fériés

#### **Exemples n°s 4, 5 et 6**

11 congés fériés

### **Accumulation des congés compensatoires**

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

## **ARTICLE 21 Des dispositions locales de la convention collective**

### **Divisibilité du congé annuel**

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

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

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

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

### **Indemnité au départ**

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

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

## **ARTICLE 22 Des dispositions nationales de la convention collective**

### **Nombre de congés spéciaux et sociaux**

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

### **Salaire**

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

## **ARTICLE 23 Des dispositions nationales de la convention collective**

### **Congés maladie et assurance salaire**

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

maladie par année de service.

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

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

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

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

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

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

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

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes

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

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

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

## **ARTICLE 26 Des dispositions nationales de la convention collective**

### **Salariée accompagnant un bénéficiaire**

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

## **ARTICLE 7 & ANNEXE 1 Des dispositions nationales de la convention collective**

### **Salaire**

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

### **Remplacement à diverses fonctions**

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

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

Lorsque aucune assistante infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat, infirmière

clinicienne, assistante infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un centre d'activités, la salariée qui remplace temporairement l'infirmière-chef pour un quart complet de travail a droit à un supplément horaire de :

| Taux<br>2006-04-01 au<br>2007-03-31<br>(\$) | Taux<br>2007-04-01 au<br>2008-03-31<br>(\$) | Taux<br>2008-04-01 au<br>2009-03-31<br>(\$) | Taux<br>à compter du<br>2009-04-01<br>(\$) |
|---|---|---|--|
| 1.59  | 1.62  | 1.65  | 1.69                                       |

## ARTICLE 8 Des dispositions nationales de la convention collective

### Expérience des salariées à temps partiel

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

#### Exemple no 1

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

2,43 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 2,35 (35 h) jours de calendrier d'expérience jours (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,44 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 2,36 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours de congé annuel)

2,45 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 2,37 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours de congé annuel)

2,46 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 2,38 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours de congé annuel)

2,48 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 2,39 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours de congé annuel)

2,49 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 2,40 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

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

1,62 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 1,56 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

1,63 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 1,56 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

1,64 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 1,58 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

1,64 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 1,58 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

1,65 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 1,59 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

1,66 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 1,60 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

### Exemples nos 2 et 3

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

2,32 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 2,24 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,33 (36 h ) et 2,25 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

2,34 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 2,26 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

2,35 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 2,27 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

2,36 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 2,28 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

2,37 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 2,29 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

## Exemples nos 4, 5 et 6

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

2,03 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 1,96 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,04 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 1,97 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

2,05 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 1,98 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

2,06 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 1,99 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

2,07 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 2,00 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

2,07 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) et 2,00 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

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

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

## **ARTICLE 9 Des dispositions nationales de la convention collective**

### **Primes**

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

### **Prime de soir et de nuit**

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



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

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

## **ARTICLE 12 Des dispositions nationales de la convention collective**

### **Orientation**

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

## **ARTICLE 34 Des dispositions nationales de la convention collective**

### **Prime en psychiatrie**

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

| <b>Taux<br/>2006-04-01 au<br/>2007-03-31<br/>(\$)</b> | <b>Taux<br/>2007-04-01 au<br/>2008-03-31<br/>(\$)</b> | <b>Taux<br/>2008-04-01 au<br/>2009-03-31<br/>(\$)</b> | <b>Taux<br/>à compter du<br/>2009-04-01<br/>(\$)</b> |
|---|---|---|--|
| <b>32.64</b>  | <b>33.30</b>  | <b>33.96</b>  | <b>34.64</b>   |

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

### **Congés mobiles en psychiatrie et en établissement carcéral**

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

## ANNEXE 2

### RELATIVE À L'ACCESSIBILITÉ AUX POSTES D'ASSISTANTE INFIRMIÈRE-CHEF, D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE INFIRMIÈRE-CHEF, D'ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT, D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT ET ASSISTANTE-CHEF INHALOTHÉRAPEUTE

Considérant la volonté concrète des parties de reconnaître à sa juste valeur l'expérience et l'expertise des infirmières et des inhalothérapeutes, de permettre un cheminement professionnel et de favoriser l'attraction et la rétention au sein de l'établissement, les parties conviennent de ce qui suit :

Les postes dont les fonctions sont celles d'assistante infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat, d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat et d'assistante chef inhalothérapeute sont accessibles tant aux infirmières détentrices que non-détentrices d'un baccalauréat en sciences infirmières ou d'un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers ainsi qu'aux inhalothérapeutes détentrices ou non de certificat, le tout conformément aux règles suivantes :

La dotation de ces postes, à l'exception de celle prévue aux articles 14 et 15 des dispositions nationales de la convention collective se fait de la manière suivante :

1. Le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature et qui ont obtenu une note de soixante-dix (70) points et plus sur cent (100) en application de la grille d'évaluation qui suit.
2. Grille d'évaluation :

Les notes suivantes sont obtenues par la salariée qui a posé sa candidature à un poste prévu à la présente lettre d'entente dans la mesure où elle répond aux critères correspondants :

- Expérience pertinente (évaluée sur 30 points)
  - ayant entre un (1) an et six (6) ans d'expérience : 25 points
  - ayant plus de six (6) ans d'expérience : 30 points
- Formation académique (évaluée sur 30 points)
  - diplôme d'études collégiales (D.E.C.) : 15 points
  - un certificat admissible ou 30 crédits;  
deux certificats admissibles ou 60 crédits : 20 points
  - baccalauréat en sciences infirmières  
ou  
baccalauréat comportant au moins deux (2)  
certificats reconnus en soins infirmiers : 30 points

- Habilités personnelles (évaluées sur 40 points)

Pour se qualifier la candidate devra obtenir 60 % des 40 points (habiletés personnelles) et ce, nonobstant le pointage acquis à l'expérience et à la formation académique.

Les infirmières non-détentrices d'un baccalauréat en sciences infirmières ou d'un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers obtiennent un poste d'assistante infirmière-chef ou d'assistante du supérieur immédiat et se voient appliquer les dispositions générales de la convention collective.

Les infirmières détentrices d'un tel baccalauréat obtiennent un poste d'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat et se voient appliquer les dispositions générales applicables de la convention collective ainsi que celles prévues à l'annexe relative aux Conditions particulières à la salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire terminal.

La présente grille d'évaluation s'applique à tout poste qui sera affiché ou qui sera nouvellement créé.

Les parties conviennent de se rencontrer pour régler tout problème d'application de la présente annexe. Toutefois, si un litige demeure la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective s'applique. Jusqu'à ce qu'une décision soit rendue ou un règlement intervenu, le paragraphe 13.06 « octroi des postes d'infirmières requérant un diplôme universitaire terminal » des dispositions locales de la convention collective s'applique.

## **ANNEXE 3**

### **RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE**

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

## LETTRE D'ENTENTE NO 1

### RELATIVE À LA TITULARISATION

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

Considérant la volonté des parties de favoriser l'attraction et la rétention de personnel de chacun des regroupements de titres d'emploi visés par les dispositions nationales et locales de la convention collective;

Considérant la volonté des parties de trouver des solutions concernant la pénurie de main-d'œuvre en favorisant :

- le maintien de l'accessibilité, la qualité et la continuité des soins et des services;
- le maintien des ressources suffisantes;
- la stabilité des salariées;
- la conciliation travail/famille;
- le développement de l'expertise;
- l'encadrement des nouvelles salariées.

les parties s'entendent sur les modalités suivantes :

1. Un comité paritaire composé au maximum de six (6) personnes, trois (3) représentants de l'Employeur, trois (3) représentantes du Syndicat dont une (1) peut provenir de l'extérieur.
2. Les représentantes syndicales sont libérées sans perte de salaire selon le paragraphe 6.14 des dispositions nationales de la convention collective pour les séances en comité paritaire.
3. Selon les besoins, pour chaque séance de comité paritaire, des journées de libération syndicale sont accordées aux représentantes syndicales, pour fin de préparation ou de suivi des travaux du comité paritaire.
4. Nonobstant les règles prévues aux dispositions locales de la convention collective, après une démarche paritaire structurée qui permettra d'évaluer et de recommander les types de postes à créer, les parties procéderont à la titularisation tout en ayant la préoccupation de maintenir la stabilité des équipes de travail notamment en favorisant :
  - la création de postes dans les centres d'activités et sur des quarts stables;
  - des postes composés;
  - des postes composés dont l'équipe volante est une composante;
  - des postes d'équipe volante spécialisés, interdépartemental;
  - des postes d'équipe volante.

Les postes créés sont affichés selon les règles prévues aux dispositions locales de la convention collective; cependant, les parties pourront convenir de modifier la

période d'affichage ainsi que de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de l'exercice de titularisation.

Advenant le cas où des postes sur deux (2) quarts sont créés, les parties devront identifier sur quel quart la salariée pourra faire valoir ses droits en matière de suppléance, tel que mentionné à l'article 14 des dispositions locales de la convention collective.

Le comité paritaire débute ses travaux dès la signature de la convention collective locale.

## LETTRE D'ENTENTE NO 2

### RELATIVE AUX SALARIÉES DÉTENTRICES DE POSTES COMPOSÉS AU CENTRE D'HÉBERGEMENT FREDERICK-GEORGE-HERIOT

1. Nonobstant la définition de poste composé prévu au paragraphe 1.03 des dispositions locales de la convention collective, les postes composés à temps complet existant au centre d'hébergement Frederick-George-Heriot à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective continuent à faire partie de la structure de postes. Ces postes se définissent de la façon suivante :
  - deux (2) journées de travail par semaine qui correspondent intégralement à un ancien poste à temps partiel désigné;
  - trois (3) journées de travail par semaine comblées prioritairement à l'équipe volante, aux salariées détentrices de postes à temps partiel dans le centre d'activités et à la liste de disponibilité.
  
2. Les postes composés visés sont les suivants :
  - poste composé de jour au 2<sup>e</sup> Ouest numéro : 601113
  - poste composé de jour au 2<sup>e</sup> Nord numéro : 601137
  - poste composé de soir au 3<sup>e</sup> Nord numéro : 601268
  - poste composé de nuit au 2<sup>e</sup> Ouest numéro : 601213
  - poste composé de jour au 3<sup>e</sup> Nord numéro : 601155
  
3. La salariée détentricice d'un poste composé est considérée appartenir au centre d'activités d'où provient le poste à temps partiel ayant servi à la création de son poste.
  
4. Les affectations sont octroyées selon le ou les quarts de travail mentionnés sur l'affichage du poste de la façon suivante :
  - dans le centre d'activités auquel le poste appartient;
  - dans les autres centres d'activités mentionnés sur l'affichage du poste;
  - dans les autres centres d'activités où la salariée est orientée.
  
5. Lorsqu'un poste composé devient vacant, les parties se rencontrent afin d'évaluer si le poste doit être affiché de la même façon ou modifié de manière à le rendre conforme aux dispositions locales de la convention collective. Cette même évaluation devra être faite avant de procéder à la création de nouveaux postes composés de cette façon au centre d'hébergement Frederick-George-Heriot.
  
6. Les parties conviennent de se rencontrer pour régler tout problème d'application de la présente entente. Toutefois, si un litige demeure la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective s'applique.

## LETTRE D'ENTENTE NO 3

### RELATIVE AUX INFIRMIÈRES OEUVRANT DANS UN GROUPE DE MÉDECINE DE FAMILLE (GMF)

Les parties reconnaissent qu'en raison des responsabilités et des tâches de l'infirmière oeuvrant dans un groupe de médecine de famille (GMF), que ledit rôle ne peut être exercé que par une salariée dont le profil correspond à l'annexe de l'entente cadre « GMF-CLSC » intervenue le 28 juin 2002 entre le Ministère de la santé et des services sociaux et la FIIQ et le 15 décembre 2003 entre le CPNSSS et la FIIQ et qui, d'une part possède les aptitudes recherchées par l'établissement et le GMF, et qui d'autre part, soit détient un baccalauréat mentionné au libellé du titre d'emploi d'infirmière clinicienne des dispositions nationales de la convention collective, ou soit en l'absence d'un tel diplôme, possède une expérience de pratique professionnelle pertinente.

Par conséquent, le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui correspondent aux exigences pertinentes. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

Les parties reconnaissent que les salariées oeuvrant dans un GMF, tout en demeurant régies par les dispositions locales et nationales de la convention collective, sont sous l'autorité et la responsabilité fonctionnelle du GMF, mais qu'elles demeurent rattachées administrativement au CSSS Drummond lié par entente avec ce GMF, à l'intérieur d'un des centres d'activités « GMF » crée spécifiquement à cette fin.

Aux fins de pourvoir au remplacement des absences des salariées dans le GMF, une liste de disponibilité spécifique pour chaque GMF est constituée. Toute salariée qui répond aux exigences normales de la tâche peut manifester son intérêt à être orientée dans un GMF en fonction des paramètres prévus au paragraphe 12.03. Lorsque aucune salariée inscrite sur cette liste n'est disponible pour une affectation dans le GMF, l'Employeur peut confier cette affectation à une salariée inscrite sur cette liste déjà affectée temporairement dans un autre centre d'activités. Au terme de son affectation temporaire en GMF, la salariée reprend son affectation d'origine si celle-ci existe toujours.



## LETTRE D'ENTENTE NO 4

### RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES DÉTENTRICES D'UN POSTE À TEMPS PARTIEL

Nonobstant la définition de salariée à temps partiel prévue au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée à temps partiel détentrice d'un poste comportant un nombre de jours inférieur à quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours est considérée comme une salariée à temps partiel.

Cette salariée n'est pas tenue de poser sa candidature sur un poste à temps partiel comportant un nombre de jours supérieur malgré les dispositions prévues à la lettre d'entente no 1 des dispositions nationales de la convention collective.

Dès qu'un poste comportant un nombre de jours inférieur à quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours devient vacant, il est réaffecté conformément au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective.

**(Prévoir la liste des salariées visées par cette lettre d'entente).**