

# CONVENTION COLLECTIVE

## DISPOSITIONS LOCALES

ENTRE

LES PROFESSIONNEL(LE)S  
EN SOINS DE SANTÉ UNIS  
(PSSU-FIQ)



ET

INSTITUT DE RÉADAPTATION  
GINGRAS-LINDSAY-DE-MONTRÉAL



INSTITUT DE RÉADAPTATION  
Gingras-Lindsay-de-Montréal

ENTRÉE EN VIGUEUR LE 13 MAI 2010



## TABLE DES MATIÈRES

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 – 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	Allocations de déplacement.....	16
Article 10	Règlement des griefs et comité de plaintes.....	18
Article 11	Arbitrage .....	21
Article 12	Planification de la main-d’œuvre et développement des ressources humaines.....	22
Article 13	Promotion - Transfert - Rétrogradation.....	26
Article 14	Procédure de supplantation et/ou mise à pied.....	34
Article 15	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail .....	36
Article 16	Heures et semaine de travail.....	43
Article 17	Congés sans solde.....	47
Article 18	Déplacement.....	58
Article 19	Temps supplémentaire - disponibilité ou garde.....	59
Article 20	Congés fériés.....	61
Article 21	Congé annuel.....	63
Article 22	Avantages ou privilèges acquis.....	66
Article 23	Durée des dispositions locales de la convention collective .....	67
Annexe 1	Horaire comprimé.....	68
Annexe 2	Mécanisme d’application de la mesure visant la titularisation des salariées.....	80
Annexe 3	Relative à l’accessibilité aux postes d’assistante-infirmière-chef, d’infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d’assistante du supérieur immédiat et d’infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat .....	82
Annexe 4	Relative à la personne retraitée réembauchée .....	84



## **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 unité de vie, une unité de réadaptation, un programme, etc.

L'Employeur doit transmettre au Syndicat la liste des centres d'activités de son établissement dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

De plus, l'Employeur informe le Syndicat de toute modification à cette liste de centre d'activités et transmet au Syndicat une nouvelle liste, le cas échéant.

### **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 et à ses annexes.

### **1.03**

#### **Poste composé**

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

### **1.05**

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

Désigne la période à laquelle est soumise toute nouvelle salariée et dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.

Sous réserve des dispositions suivantes, la période de probation est de quarante-cinq (45) jours de travail.

Malgré l'alinéa précédent, la salariée nouvellement embauchée dans un des titres d'emploi requérant un diplôme universitaire terminal et qui a exercé sa profession depuis un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de soixante-cinq (65) jours de travail. De plus, la salariée nouvellement embauchée dans un des titres d'emploi requérant un diplôme universitaire terminal et qui n'a pas exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation 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'arrangements locaux 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 calendrier ou de travail selon le cas, qui manquait à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

Les congés fériés payés en vertu des dispositions locales de la convention collective sont considérés comme des jours de travail.

La période d'accueil et d'orientation est exclue de la durée de la période de probation.

## **1.06**

### **Pavillons**

L'Institut de réadaptation de Gingras-Lindsay-de-Montréal se compose de deux (2) pavillons soit :

- Le Pavillon Gingras, situé au 6300 avenue Darlington, Montréal;
- Le Pavillon Lindsay, situé au 6363, chemin Hudson, Montréal.

## **1.07**

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

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

Aux fins 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.

## **ARTICLE 2**

### **OBJET**

- 2.01** La présente convention a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariées visées par l'unité d'accréditation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.
- 2.02** Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis par l'établissement.
- 2.03** L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

## **ARTICLE 3**

### **TÂCHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

#### **3.01**

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

L'Employeur s'efforce dans la mesure du possible de ne pas diviser ou morceler entre les salariées d'un même regroupement de titres d'emploi d'un centre d'activités les tâches qu'il leur confie.



## **ARTICLE 4                    RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

### **4.01                            Ordre professionnel**

La salariée fournit à l'Employeur une preuve d'adhésion à son ordre professionnel sur une base annuelle.

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

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

### **4.03                            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.

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

**5.01                            Vestiaire**

L'Employeur fournit aux salariées des casiers fermant à clef pour le dépôt de leurs vêtements.

**5.02                            Uniforme**

Lorsque l'Employeur requiert le port d'uniformes, il les fournit à ses frais à ses salariées. Pour ce faire, il rembourse jusqu'à concurrence de 265\$ par période de deux (2) ans, soit du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2012 et ainsi de suite, à toute salariée sur présentation d'une facture permettant d'identifier le commerçant ainsi que la description de l'achat.

L'Employeur doit transmettre au Syndicat la liste des centres d'activités et des titres d'emploi pour lesquels l'uniforme est requis dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective et lorsqu'il y a des modifications par la suite.

**5.03**                            L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées dans chaque pavillon.

**5.04**                            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.

Lorsque la destruction d'un effet personnel empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail (lunettes, lentilles cornéennes, prothèses ou orthèses, etc.) cette dernière peut s'absenter, sans perte de salaire, pour voir au remplacement de ce bien personnel, la journée de l'occurrence de l'événement, après entente avec l'Employeur.

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**

#### **Locaux syndicaux**

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 6.21 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur met un local syndical aménagé à la disposition exclusive du Syndicat dans un pavillon.

L'aménagement de ce local comprend : table ou pupitre, chaises, classeurs avec clés et téléphone comportant un service de messagerie vocale. L'Employeur fournit une ligne de télécopieur, une ligne avec les accès Intranet, Internet et Lotus note pour le local principal.

Le Syndicat peut faire la demande pour utiliser un local dans l'autre Pavillon de manière ponctuelle.

L'aménagement de ce local comprend : table ou pupitre, chaises et téléphone.

### **6.02**

Un exemplaire des dispositions locales de la convention collective et de ses modifications est fourni à toutes les salariées. Les frais de production sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

### **6.03**

#### **Libérations aux fins d'arrangements locaux et de négociation locale**

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 6.14 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les salariées désignées par le Syndicat aux fins de préparation de chacune des séances.

### **6.04**

#### **Entente particulière**

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes ou non prévues aux dispositions locales de la convention collective, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'une représentante syndicale dans les vingt (20) jours de sa réception.

## **6.05 Comités conjoints ou paritaires locaux**

### **Comité local de relations de travail**

Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité local de relations de travail est créé dans l'établissement. Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties. Dans le cas où un grief est déposé, les parties en discutent pour tenter de le solutionner.

**6.06** Ce comité est composé de deux (2) représentantes du Syndicat, salariées de l'établissement et de deux (2) cadres de l'établissement, représentant l'Employeur.

Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant extérieur.

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

**6.08** Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées par les parties.

### **6.09 Comité conjoint local de santé et sécurité**

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 30.01 des dispositions nationales de la convention collective, les modalités de représentation et de fonctionnement du comité seront établies par arrangement local.

Le Comité se réunit à la demande d'une ou l'autre des parties.

## **ARTICLE 7**

## **PAIEMENT DES SALAIRES**

### **7.01**

#### **Relevé de paie**

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit:

- le nom de l'Employeur;
- les noms et prénoms 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;
- l'ancienneté accumulée;
- 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**

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Toute modification dans le versement de la paie doit faire l'objet d'une entente locale. 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, tel qu'entendu entre les parties au niveau local, 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 sur le salaire par une retenue d'un maximum de quarante dollars (40 \$) par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de vingt dollars (20 \$) pour une salariée à temps partiel.

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 à la salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'avise de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

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.

**8.02**           Les tableaux d'affichage sont situés aux endroits suivants :

- deux (2) tableaux au Pavillon Gingras;
- deux (2) tableaux au Pavillon Lindsay.

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

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

**8.04**           À la demande d'une représentante du Syndicat, copie des documents affichés dans l'établissement lui est transmise si ces documents proviennent de la direction générale, de la direction des soins infirmiers ou de la direction du personnel. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la présente convention.

## **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 1.04 des dispositions locales de la convention collective 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.

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'emploie 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 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 normale de travail;
- 2 - 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;
- 3 - 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 Activités à l'extérieur des installations**

Les conditions de travail particulières applicables aux salariées appelées à accompagner les bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'arrangements locaux.

À cette fin, l'Employeur transmet par écrit au Syndicat trente (30) jours à l'avance les modalités de réalisation de l'activité. À défaut de respecter ce délai, l'employeur en donne la ou les raisons au syndicat.



**9.04                    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.

**9.05                    Stationnement**

L'Employeur assure dans la mesure du possible un espace de stationnement à toutes les salariées.

Lorsque l'Employeur exige qu'une salariée utilise son automobile personnelle dans l'exercice de ses fonctions, il doit fournir un stationnement au port d'attache ou rembourser à la salariée les frais de stationnement encourus lorsqu'elle est à l'extérieur de son port d'attache.

**9.06                    Repas**

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas prévues au paragraphe 26.05 des dispositions nationales de la convention collective, qui n'est payé qu'en autant que la salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement lorsque son port d'attache n'y est pas situé, dans un délai raisonnable.

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

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

### **10.01 Modalités de fonctionnement au sujet d'une approche orientée vers la recherche de solutions**

En application de l'article 10.01 des dispositions nationales de la convention collective, de favoriser la prise en charge par les salariées et leur supérieure immédiate de « *tout problème relatif aux conditions de travail* » l'Employeur et le Syndicat encouragent ces dernières à tenter de régler par elles-mêmes ces problèmes.

**10.02** Le cas échéant et à défaut d'entente entre la salariée et sa supérieure immédiate, de se référer aux représentantes désignées par les parties.

**10.03** Dans l'esprit des paragraphes 10.08 et 10.09 des dispositions nationales de la convention collective, de référer au Comité de relations de travail tout problème qui n'aurait pas connu une solution satisfaisante selon les alinéas précédents avant de recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue aux dispositions nationales de la convention collective.

**10.04** En application du paragraphe 10.11 des dispositions nationales de la convention collective, de suspendre les délais prévus aux paragraphes 10.02, 10.07, 10.08 et 11.01 des dispositions nationales de la convention collective pour laisser place à la discussion. Les délais prévus aux dispositions nationales commencent à courir lorsque l'une des parties signifie par écrit à l'autre son intention de ne plus poursuivre les discussions.

### **10.05 COMITÉ DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE**

Conformément à l'article 31.04 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur, en lien avec sa politique visant à promouvoir un environnement sans violence et harcèlement psychologique met en place un comité permanent de la prévention de la violence. Le Syndicat participe au comité de prévention de la violence.

Ce comité regroupe des représentants de la Direction des ressources humaines, des Associations des gestionnaires et des Syndicats.

Parmi les mandats dévolus à ce comité se retrouvent les mandats suivants :

- participer à la diffusion de la politique;
- informer les personnes visées par cette politique de leurs droits et devoirs à l'égard de toute forme de violence et des recours possibles;

- sensibiliser les personnes aux causes et conséquences du phénomène de la violence;
- établir, réviser et soumettre des recommandations quant aux règles de fonctionnement de la politique et plus spécifiquement celles du mécanisme d'aide et de traitement des plaintes;
- faire des recommandations quant au choix des personnes ressources.

#### **10.06**

Conformément au paragraphe 10.11 des dispositions nationales de la convention collective, les délais pour déposer un grief en matière de harcèlement et de violence sont prolongés à trente (30) jours suivant la réception du rapport du comité.

Malgré l'alinéa précédent, la plaignante peut en tout temps, entre la date du dépôt de sa plainte et la réception du rapport du comité, renoncer à poursuivre sa démarche entreprise auprès du mécanisme de plainte et déposer un grief.

## **ARTICLE 11**

### **ARBITRAGE**

#### **11.01**

Conformément à l'article 11 des dispositions nationales de la convention collective et aux fins d'application des procédures régulières et sommaires qui y sont prévues, l'Employeur et le Syndicat conviennent :

- que l'une ou l'autre des parties puisse exiger que le grief soit entendu à l'arbitrage par un avis envoyé à l'autre partie;
- que la partie ayant soumis le grief amorce la procédure de choix d'un arbitre.

## ARTICLE 12

### **PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

#### 12.01

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

Aux fins de la présente convention, l'expression « Planification de la main-d'œuvre » signifie le processus visant à prévoir les besoins en matière d'offre et de demande de main-d'œuvre et ce, tant au niveau qualitatif que quantitatif, auxquels l'établissement doit faire face et à doter celui-ci du personnel nécessaire pour répondre aux besoins de soins et de services.

La planification de la main-d'œuvre vise à assurer l'adéquation entre l'offre et la demande des besoins de main-d'œuvre de l'établissement.

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 des établissements 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, la planification de la main-d'œuvre et le développement des ressources humaines s'actualisent par la mise en place d'un plan d'action triennal pour la planification de la main-d'œuvre et le développement des ressources humaines. Ce plan doit notamment comprendre des programmes d'accueil et d'orientation, d'intégration et d'adaptation, de formation en cours d'emploi, de maintien des compétences, de perfectionnement, d'évaluation et de planification des besoins de formation, de motivation et de valorisation, d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché et de préparation de la relève.

#### 12.02

#### **Plan triennal de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines**

Le plan de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines est élaboré et mis en application par le comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines de l'établissement. Ce comité doit également évaluer et mettre à jour annuellement ce plan.

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.

Le programme d'orientation permet aux salariées de l'équipe volante et à celles qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste, de se familiariser avec les activités d'un autre centre d'activités, de même qu'avec les fonctions qu'elles sont ou seront appelées à assumer lorsqu'elles y travailleront.

#### **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.

Ce programme est accessible aussi bien lors d'une mutation volontaire que lors de mesures spéciales, de supplantation ou de remplacement et est d'une durée maximale de vingt (20) jours.

#### **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.

Ce programme est financé par le budget consacré au développement des ressources humaines prévu à l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective.

#### **D) Programme d'évaluation et de planification des besoins de formation**

Le programme d'évaluation et de planification des besoins de formation permet, par l'analyse de la composition de la main-d'œuvre et l'anticipation de ses mouvements éventuels, d'offrir un programme de formation en fonction des besoins futurs.

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

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

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

### **F) Programme de motivation et de valorisation**

Le programme de motivation et de valorisation permet aux salariées de voir reconnaître leur apport essentiel aux soins et services dispensés par l'établissement et, ainsi, d'accroître leur satisfaction au travail. Il vise à développer un milieu de travail et une organisation du travail qui facilite et favorise l'engagement et l'implication au travail.

Il s'actualise, notamment, par des activités de formation, par la mise à la disposition des salariées d'outils tels que livres, revues, ordinateurs, nécessaires au maintien et au développement des connaissances et des compétences ainsi que par la reconnaissance, au moyen de bourses ou de prix, d'une contribution particulière ou exceptionnelle aux soins et aux services.

## **12.03**

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

Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur offre un programme d'orientation à des salariées, il l'offre aux salariées de l'équipe volante, à celles qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste.

S'il décide de l'offrir aux salariées de l'équipe volante, il procède par ordre d'ancienneté.

S'il décide de l'offrir aux salariées qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste, il procède de la même façon.

### **Comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines**

## **12.04**

Un comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines est formé au plus tard à la fin de septembre 2010.

## **12.05**

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

## **12.06**

Le mandat général du comité est d'être consulté dans l'élaboration, de mettre en application, d'évaluer, de mettre à jour le plan de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines.

Les mandats spécifiques du comité sont:

- d'être consulté dans l'élaboration des différents programmes contenus au plan de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines;
- de fixer les modalités d'application des programmes, de même que les critères pour la détermination des salariées ou des groupes de salariées visés par ces programmes, notamment en s'assurant qu'il y ait suffisamment de salariées formées et orientées pour travailler dans les différents centres d'activités;
- d'être consulté dans l'élaboration du contenu du programme de motivation et de valorisation et, à cette fin, recevoir une reddition de comptes du budget annuel établi en fonction du nombre de salariées visées par le certificat d'accréditation;
- de recevoir une reddition de compte des budgets consacrés à l'ensemble des programmes prévus dans le plan d'action triennal pour la planification de la main-d'œuvre et le développement des ressources humaines.

## **12.07**

### **Remboursement de frais**

En plus des modalités déterminées par le comité paritaire, l'Employeur doit assumer tous les frais relatifs à l'application et la diffusion des programmes et rembourser les frais de séjour et de déplacement encourus par la salariée lors d'activités prévues au plan.

## **12.08**

### **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. À cette fin, l'Employeur accole toute activité de formation à un jour de congé.



## ARTICLE 13

## PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

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

#### 13.01

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

L'affichage se fait aux endroits convenus entre les parties durant une période d'au moins quinze (15) jours.

En même temps, l'Employeur met une copie de l'affichage à la disposition du Syndicat.

À moins d'impossibilité de le faire résultant des obligations découlant des dispositions de la présente convention où 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.

#### 13.02

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

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

À moins d'avis contraire, le lieu de travail de la salariée titulaire d'un poste à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective est réputé être son port d'attache.

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

Cependant, le fait de ne pas combler un poste vacant ne doit pas occasionner une surcharge de travail dans le centre d'activités.

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 prévu par l'Employeur.

**13.04** Dès qu'une salariée présente sa candidature, le Syndicat peut consulter la demande de la salariée en ligne.

**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. De plus, elles ne doivent pas être arbitraires.

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

Toutefois, le poste comportant un titre d'emploi requérant un baccalauréat et le poste d'assistante du supérieur immédiat est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répondent 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. L'Employeur détermine la compétence équivalente dans le processus de sélection et en communique la teneur au Syndicat. Aux fins d'application de ce paragraphe, la règle du 10 % est utilisée dans la détermination de la compétence équivalente.

À la demande de la salariée, l'Employeur la rencontre pour faire un retour sur sa performance suite au processus de sélection.

Si le poste obtenu comporte des tâches ou des fonctions avec lesquelles la salariée n'est pas familière, elle a droit aux mesures d'intégration telle que définie au paragraphe (12.02 B). Par la suite la salariée débute sa période d'initiation et d'essai.

**13.06** Toute 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.

**13.07** 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 en absence prévue au cours d'une période d'affichage qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

**13.08** Toute salariée en absence prévue désirant s'inscrire au registre des postes doit le faire en complétant un formulaire qui est remis à la direction des ressources humaines. Cette inscription est considérée comme une candidature au(x) poste(s) visé(s).

Le formulaire doit être signé par une représentante de la direction des ressources humaines.

Une copie de chaque inscription est remise au Syndicat.

**13.09** 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.

### 13.10

L'Employeur affiche toute nomination dans les vingt (20) jours suivant la fin de la période d'affichage, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante du Syndicat.

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard soixante (60) jours après sa nomination, sauf durant la période du 15 décembre au 15 janvier et durant les mois de juillet et août, à moins d'entente entre les parties.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée qui bénéficie d'un congé prévu à l'article 22 des dispositions nationales de la convention collective. Dans ce cas, l'entrée en fonction se fait au retour de la salariée. Pour la salariée en invalidité, l'entrée en fonction doit se faire dans un délai raisonnable.

### 13.11

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.

La salariée qui obtient un poste requérant un baccalauréat ou un poste d'assistante du supérieur immédiat bénéficie d'une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail.

La salariée et l'Employeur peuvent renoncer en tout temps à la période d'initiation et d'essai.

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

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

Cependant, si l'ancien poste que réintègre la salariée est détenu par une autre salariée dont la période d'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 affectées recouvre son ancien poste ou réintègre l'équipe de remplacement.

S'il y a réintégration à l'ancien poste, à l'équipe de remplacement ou à un poste à temps partiel à quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours le cas échéant, l'Employeur offre le poste à une autre candidate selon les modalités prévues au présent article.

## 13.12

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

#### **Disposition temporaire**

À partir de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective et jusqu'à la fin de l'exercice de dotation prévu à la lettre d'entente numéro 1 des dispositions nationales de la convention collective, la procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel est suspendue.

- 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 sont récupérés 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 sont affichés 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 sont récupérés 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 vingt (20) 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.

### 13.13

#### **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 comportant quatre (4) journées de travail par période de quatorze (14) jours.

Dans les deux 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.

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

Tout poste immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par le certificat d'accréditation vacant ou nouvellement créé doit être affiché aux endroits habituels pour une période de quinze (15) jours.

En même temps, l'Employeur donne les accès nécessaires au Syndicat pour qu'il obtienne la copie poste affichée. Il transmet également à la fin de la période d'affichage, une copie des candidatures reçues.

**13.15** Le poste immédiatement supérieur à ceux visés par le certificat d'accréditation vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'une 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.

**13.16** La salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance des candidatures via les outils informatisés de l'Employeur.

**13.17** L'Employeur affiche toute nomination dans les vingt (20) jours suivant la période d'affichage, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

**13.18** Le poste qui était détenu par la salariée est affiché dès son entrée en fonction.

**13.19 C) TEMPORAIREMENT À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION**

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 et uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée pour toute la durée de l'absence.

**13.20** Au moins quinze (15) jours à avant la date du début de l'affectation, l'Employeur fait parvenir à la salariée un avis écrit énumérant les particularités suivantes :

1. L'identité du poste auquel elle est affectée;
2. Le nom de la titulaire du poste (s'il y a lieu);
3. La durée probable de l'affectation.

Dans le même délai, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie de cet avis.

**13.21** Les conditions suivantes s'appliquent à la salariée pendant toute la durée de son affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation :

1. En tout temps, pendant la durée de son affectation, la salariée peut décider de réintégrer son poste, elle doit aviser l'Employeur par écrit au moins (15) jours à l'avance;
2. L'Employeur pourra aussi mettre fin à cette affectation en avisant la salariée par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, copie de cet avis est transmise au syndicat;
3. À la fin de son affectation, la salariée qui ne réintègre pas son poste sera réputée avoir démissionné, son poste sera alors affiché conformément aux dispositions du présent article.



## 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 visé à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté en est affectée;
- 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 comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

Chaque salariée ainsi supplantée 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.

Malgré l'alinéa précédent, les parties peuvent convenir de tout autre mécanisme.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

#### **14.05**

Les supplantations occasionnées 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) assignation à un poste hors de l'unité d'accréditation;
- n) formation;
- o) période comprise entre la date où un poste devient vacant ou est créé et la date d'entrée en fonction de la personne titulaire;
- p) participation à un projet spécial;
- q) prêt de service.

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'activité le justifient.

Il est comblé prioritairement par les salariées de l'équipe de base dans le centre d'activités, par les salariées de l'équipe de remplacement, par les salariées l'équipe volante et, par la suite, par les salariées inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement.

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 assignées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariées à temps complet, soit des salariées à temps partiel tel que défini aux dispositions nationales de la convention collective.

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective, les salariées à temps partiel affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus sont considérées, pendant cette affectation, comme des salariées à temps complet.

## **15.02**

### **Équipe volante**

A) L'Employeur constitue une équipe volante dans l'établissement, dans la mesure où les besoins de remplacement le justifient et que ce moyen s'avère le plus opportun.

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que défini 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, d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue 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.

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

Toutefois, lorsqu'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 à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

## **15.03**

### **Listes de disponibilité**

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

**Salariées inscrites aux listes de disponibilité****1 - La liste de disponibilité de l'établissement 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 de la profession;
- 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;
- e) La salariée retraitée réembauchée.

**2 - La liste de disponibilité du centre d'activités comprend le nom des salariées suivantes:**

- a) toute salariée à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle à son horaire de travail dans son centre d'activités;
- b) toute salariée à temps partiel d'un autre centre d'activités qui a choisi de s'inscrire dans ce centre d'activités, qui répond, dans ce centre d'activités, aux exigences normales de la tâche et qui a exprimé une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
- c) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- d) toute candidate à l'exercice de la profession;
- e) toute externe en soins infirmiers qui choisit de s'y inscrire en fonction de son permis d'exercice restreint.

Lorsqu'elles s'inscrivent à la liste de disponibilité pour un centre d'activité, la candidate à l'exercice de la profession, l'externe en soins infirmiers et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective ne peuvent s'inscrire dans plus de deux (2) centres d'activités et la salariée à temps partiel ne peut s'inscrire que dans un (1) autre centre d'activité. Dans les deux cas, le choix ne peut être modifié avant l'écoulement d'une période d'au moins trois (3) mois depuis sa dernière inscription à cette liste.

Pour modifier son choix de centre(s) d'activités, la salariée doit faire parvenir à l'Employeur un avis écrit au moins trente (30) jours à l'avance en y indiquant son nouveau choix de centre(s) d'activités ainsi que le centre d'activités où elle est présentement inscrite. Copie de cet avis est transmise à la représentante locale du Syndicat.

L'Employeur affiche dans le centre d'activités la liste de disponibilité des salariées de ce centre d'activités ainsi que les modifications à cette liste.

#### **15.05**

Pour être inscrite à l'une ou l'autre des listes de disponibilité, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

La candidate à l'exercice de la profession, l'externe en soins infirmiers et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective doivent assurer une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

De plus, si ces salariées sont inscrites à la liste de disponibilité de plus d'un établissement, elles n'ont pas l'obligation de respecter la disponibilité minimale prévue à l'alinéa précédent lorsqu'elles démontrent qu'elles ont accepté une assignation dans un autre établissement qui ne leur permet pas de respecter cette disponibilité.

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.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule affectation, aux fins d'application du paragraphe 15.08. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

Cette assignation n'a pas pour effet d'empêcher la salariée d'obtenir une assignation de plus de quatre-vingt-dix (90) jours. Toutefois, la salariée comble cette assignation une fois l'assignation liée au programme des congés annuels terminés.

**15.06** Lors de l'inscription d'une salariée à l'une ou l'autre des listes 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 des listes de disponibilité**

En vertu de ces listes 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 ces listes. Pour être assignées, les salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement doivent répondre aux exigences normales de la tâche.

Une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application du 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 assignée à l'avance. Cette assignation 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 à temps partiel n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié à la baisse.

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

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

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

- a) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités;
- b) aux salariées d'un autre centre d'activités et inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités;
- c) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.

Pour les affectations de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée prévue ci-haut, si la disponibilité exprimée par la salariée possédant le plus d'ancienneté, ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette salariée est accordée, selon les modalités ci-haut décrites, jusqu'à ce que l'affectation offerte soit entièrement comblée.

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à vingt-huit (28) jours, cette affectation doit être accordée conformément aux sous-paragraphes B) du paragraphe 15.08 sous réserve d'un préavis de sept (7) jours aux salariées concernées.

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

Une affectation d'une durée de plus de vingt-huit (28) jours 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 inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités. Cependant, si en fonction de son ancienneté, l'affectation doit être accordée à une salariée à temps partiel dans le centre d'activités, celle-ci peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette assignation dans son centre d'activités.

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 salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

Si l'affectation est accordée à une salariée visée par l'alinéa précédent, l'affectation qu'elle détenait est accordée, s'il y a lieu, selon les modalités prévues au paragraphe 15.08, sous-paragraphe A).



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

Nonobstant le sous-paragraphe B) du présent paragraphe, les parties accordent une priorité d'assignation à la salariée titulaire d'un poste stable sur le quart de nuit, par rapport aux salariées inscrites sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité, pour combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire sur les quarts de jour ou de soir à l'intérieur de son centre d'activités.

### **D) Affectation de plus d'un (1) an ou projet spécial**

Nonobstant le sous-paragraphe B) du présent paragraphe et en l'absence de l'application du sous-paragraphe C), les parties s'entendent pour que toute assignation de plus d'un (1) an ou tout projet spécial soit accessible aux salariées titulaire de poste à temps complet ou à temps partiel dans une perspective de plan de carrière.

Toute assignation est affichée pour une période de quinze (15) jours.

L'affichage de cette affectation doit comprendre les informations suivantes :

- a) le titre d'emploi et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
- b) une description sommaire des tâches;
- c) les exigences de l'assignation;
- d) l'échelle salariale;
- e) le quart de travail;
- f) le statut rattaché à l'assignation et les disponibilités requises à titre indicatif;
- g) la période d'affichage;
- h) le centre d'activités;
- i) la durée probable de l'affectation.

Une copie de cet affichage doit être remise au Syndicat au plus tard à la fin de la période d'affichage.

Toute assignation est indivisible et est accordée en vertu du titre d'emploi spécifié dans l'avis d'affichage à la salariée la plus ancienne qui répond aux exigences normales de la tâche parmi celles ayant posé leur candidature.

La salariée titulaire de poste peut quitter temporairement son poste ou son assignation en cours afin d'obtenir cette assignation.

Le poste ou l'assignation délaissée par la salariée est considérée comme étant dépourvu de sa titulaire et est comblé selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

L'assignation d'une salariée qui obtient un poste au cours de celle-ci prend fin au moment de son entrée en fonction dans son nouveau poste.

#### **15.09**

Pour les affectations de vingt-huit (28) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 15.01 des particularités suivantes:

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

Pour les affectations de moins de vingt-huit (28) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la salariée que sur demande.

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités à chaque période comptable.

#### **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 pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de mise à pied de deux (2) semaines.

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

#### **15.11**

##### **Règle de retour d'appels**

Pour les affectations de vingt-huit (28) jours ou moins, quand l'assignation débute dans quarante-huit (48) heures ou plus, la salariée a vingt-quatre (24) heures pour retourner l'appel. À partir du moment où il reste moins de quarante-huit (48) heures avant le début de l'assignation, la salariée a trente (30) minutes pour retourner l'appel.

Toutefois, lorsque le remplacement débute dans les trois (3) prochaines heures, l'assignation est confirmée à la salariée qui retourne l'appel en premier.

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

### **16.01 Semaine régulière**

La semaine 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 (7<sup>1</sup>/<sub>4</sub>).

### **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.

Cependant, lorsqu'une salariée est, à la demande de l'Employeur, dans l'obligation de prendre son repas à l'intérieur de l'installation ou si elle la seule responsable, et ce, compte tenu des ressources disponibles, la salariée reçoit la totalité de la prime de disponibilité prévue à l'article 19.07 des dispositions nationales de la convention collective.

### **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.

La salariée travaillant de jour peut accoler une pause afin de disposer d'une (1) heure pour prendre son repas.

La salariée travaillant sur de soir ou de nuit peut accoler ses périodes de repos à sa période de repas avec l'autorisation de sa supérieure immédiate si les besoins du centre d'activité le permettent.

### **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'applique pas dans ce cas.

**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 (2e) fin de semaine consécutive.

Les parties se rencontrent afin de trouver des solutions, si l'Employeur dans des situations particulières et à l'égard d'une (1) ou plusieurs salariées ne peut respecter cette obligation en raison de l'impossibilité de recruter dans la localité des infirmières répondant aux exigences normales de la tâche, après avoir utilisé les moyens de recrutement habituels dans le réseau.

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. En tout temps, 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 de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.07 d'un même centre d'activités.

**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. Ils sont affichés aux endroits prévus entre les parties au moins quatorze (14) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

**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**

En tout temps, les parties peuvent 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.

En tout temps, 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 qui n'est pas assujetti 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 de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.07 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.
- 16.22** **Temps Chômé**
- Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 9.01 des dispositions nationales de la convention collective, pour les salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, la totalité de la prime de nuit est convertie en temps chômé.
- Nonobstant ce qui précède, la salariée qui, à la signature des dispositions locales de la convention collective, bénéficiait déjà de la prime de nuit peut la conserver en en faisant la demande à son supérieur immédiat. Pour toute nouvelle salariée titulaire de poste à temps complet, la prime de nuit est convertie en temps chômé tel que prévu au premier alinéa.

## **ARTICLE 17**

## **CONGÉS SANS SOLDE**

### **17.01**

#### **Disposition générale**

Les dispositions nationales relatives aux congés sans solde soient 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'applique 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.

### **17.02**

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

##### **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'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner dans un secteur relié à sa profession.

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

Pendant une durée maximum 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 correspondante 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 (1ère) année du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une Commission scolaire, à un CEGEP ou à une Université pour un autre Employeur.

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 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 comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphes 14.01 4.

### **B) Modalités du congé partiel sans solde**

La salariée à temps complet qui se prévaut du congé partiel sans solde est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles applicables aux salariées à temps partiel.



## 17.04

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

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

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde répartie sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

De la même façon et aux fins prévues ci-haut, toute salariée peut obtenir un congé partiel sans solde en diminuant son nombre de jours de travail par semaine ou dans le cas d'une salariée à temps partiel, par période de deux (2) semaines, et ce, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.

## 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 correspondante 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 comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4.

#### **B) Modalités du congé partiel sans solde**

La salariée à temps complet qui se prévaut du congé partiel sans solde est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles applicables aux salariées à temps partiel.

#### **17.06 Congé pour préparer un examen**

La salariée se voit accorder un congé sans solde d'une durée maximale de trente (30) jours pour préparer et se présenter à un (1) ou des examens de son ordre professionnel.

#### **AUTRES CONGÉS SANS SOLDE**

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

Sur demande écrite adressée à l'Employeur trente (30) 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.

Pendant les périodes prévues aux alinéas précédents, la salariée conserve tous ses droits et privilèges.

#### **17.08 Fonction civique (Congé postélectoral)**

Si elle est élue, elle a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde pour la durée de son mandat dans la mesure où son mandat le justifie.

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 correspondante 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 (1ère) 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 comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4.

## **17.09**

### **Congé sans solde**

#### **1 - Conditions d'obtention**

Après un an (1) de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année après entente, quant aux dates avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée 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 quatre (4) périodes.

Toute répartition différente doit faire l'objet d'une entente entre la salariée et le supérieur immédiat à la condition que la ou les journées accordées soient remplacées par une salariée de l'équipe de base et n'occasionne pas de temps supplémentaire.

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toutes salariées, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable à droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé 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.

#### **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 correspondante 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 comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage 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**

**Préretraite**

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

Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par 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. La salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel.

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.

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

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

La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel pendant la durée de son congé partiel sans solde.

## **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. La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel.

## **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 aide communautaire ou humanitaire**

À chaque deux (2) ans et après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de soixante (60) jours afin de participer à un projet de service communautaire ou à une œuvre humanitaire ou encore pour œuvrer au sein d'un organisme visant des objectifs d'assistance aux services dans un pays étranger, d'élaboration ou de mise sur pied d'installations communautaires ou de soutien et de promotion des droits des groupes défavorisés.

**17.15****Congé sans solde pour mariage ou pour union civile**

La salariée bénéficiant de l'article 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.

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).

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 à la suite d'un déplacement.

### **18.02**

Compte tenu de l'article 2 des dispositions locales de la convention collective, les parties établissent au niveau local le mécanisme de déplacement suivant pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois: l'Employeur affiche une liste des assignations disponibles pendant une période de sept (7) jours (sauf dans les cas de décontamination) et les salariées y inscrivent leur préférence, et ce, par ordre d'ancienneté. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.

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 Utilisation du temps supplémentaire**

L'Employeur et les salariées mettent tout en œuvre afin d'éviter le recours au temps supplémentaire ainsi qu'à la main-d'œuvre indépendante.

#### **19.02 Répartition équitable**

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

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

Il est par la suite offert aux salariées disponibles pour un demi-quart à la condition que le quart de travail soit couvert en entier. Dans l'éventualité où l'Employeur n'a pu combler le quart de travail en entier, la salariée effectuera quatre (4) heures en temps supplémentaire.

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

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

#### **19.03 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**

### **19.04 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.

### **19.05 Télé-avertisseur ou autre moyen de communication**

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité un télé-avertisseur ou un autre moyen de communication 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.

## **ARTICLE 20**

## **CONGÉS FÉRIÉS**

### **20.01**

#### **Liste des congés fériés**

La liste des congés fériés observés est la suivante :

- F-01 Confédération;
- F-02 Fête du travail;
- F-03 Action de Grâce;
- F-04 Congé mobile;
- F-05 Noël;
- F-06 Lendemain de Noël;
- F-07 Congé mobile;
- F-08 Jour de l'An;
- F-09 Lendemain du jour de l'An;
- F-10 Vendredi Saint;
- F-11 Lundi de Pâques;
- F-12 Journée nationale des Patriotes;
- F-13 Fête Nationale.

Parmi les treize (13) congés observés, deux (2) de ces congés sont des congés mobiles. Pour bénéficier de ces congés, la salariée doit être à l'emploi le 11 novembre pour le F-04 et le 14 février pour le F-07.

Ces deux (2) congés mobiles peuvent être pris un samedi ou un dimanche, après entente avec le supérieur immédiat.

### **20.02**

#### **Répartition équitable**

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

Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de congé fériés, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces jours, les parties peuvent convenir d'une alternance, d'année en année, entre les salariées à moins que l'Employeur et le Syndicat s'entendent autrement.

Les salariées ont droit à un minimum de deux (2) jours de congé à Noël ou au Jour de l'An. La salariée peut également, après entente avec l'Employeur, accoler au congé de Noël ou du Jour de l'An un maximum de cinq (5) jours de congé (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. Il peut accoler ce congé au début ou à la fin du cycle de travail de la salariée qui travaille toutes ses journées de poste de façon consécutive.

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

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.

Dans les deux cas, les congés accumulés doivent être pris au plus tard le 30 juin de l'année en cours.

### **20.04**

#### **Échange de congé férié**

Après l'affichage de l'horaire de travail, il est loisible à deux (2) salariées du même regroupement de titres d'emploi 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 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

La période située entre le 15 juin et le 15 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne son congé annuel 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 des dispositions locales de la convention collective.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 15 juin au 15 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.

La salariée peut prendre sa période de congé annuel en dehors de la période normale de congé annuel, et ce, après entente avec le supérieur immédiat.

### **21.02                    Prise du congé**

Le congé annuel se prend par semaine complète de calendrier. Si elle le désire, la salariée peut le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes soit la période normale de congé annuel et la période située en dehors de celle-ci.

Cependant, la salariée peut choisir de prendre deux (2) semaines 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 1<sup>er</sup> 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 15 mars et le 15 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 1.07 travaillant dans un même centre d'activités. La période de congé annuel de chaque salariée débute ou se termine par une (1) fin de semaine complète de congé.

En fonction de la préférence exprimée par les salariées, le nombre de salariées pouvant bénéficier du congé annuel à chacune des semaines de la période de congé annuel ne peut être inférieur à un (1).

#### **21.05**

#### **Affichage du programme**

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

La salariée prend son congé annuel aux dates prévues au programme. Le programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.06 et 21.07.

#### **21.06**

#### **Échange de congé annuel**

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

#### **21.07**

#### **Congé annuel lors de mutation volontaire**

Lorsqu'une salariée obtient un poste à la suite d'un affichage, celle-ci conserve ses dates de congé annuel et les transportent dans son nouveau centre d'activité et son nouveau titre d'emploi le cas échéant.

#### **21.08**

#### **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, survenu avant ou pendant sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel en totalité ou en partie à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son Employeur aussitôt que possible et fournir un certificat médical.

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.

À la demande d'une salariée, le supérieur immédiat offre les semaines ainsi libérées par ancienneté aux salariées des titres d'emploi d'infirmière d'une part, aux salariées des titres d'emploi d'infirmière auxiliaire d'autre part d'un même centre d'activités, à la condition que cela n'affecte pas les besoins et n'entraîne pas plus de deux (2) mutations dans le centre d'activités.

#### **21.09 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.

#### **21.10 Remise de la rémunération**

Sur demande écrite de la salariée, sa rémunération du congé annuel lui est remise 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 ou au 15 juin.



## **ARTICLE 22**

## **AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS**

### **22.01**

Les avantages ou privilèges acquis à une salariée liés à une des vingt-six (26) matières prévues à l'Annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic sont reconduits.

**ARTICLE 23 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 23.01** Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur à la signature de la présente.
- 23.02** Malgré ce qui précède, la fusion des listes d'ancienneté se fait le 10 octobre 2010 et l'employeur affiche tous les postes vacants par installation, le 5 septembre 2010.
- 23.03** Les lettres d'ententes et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.
- 23.04** Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties.
- Toutefois, les arrangements locaux prévus aux dispositions nationales de la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions nationales de la convention collective.
- 23.05** Les parties conviennent de procéder aux concordances de texte découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.
- 23.06** La présente convention collective de même que ses annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante s'appliquent tant et aussi longtemps que les parties n'en auront pas convenu autrement, le tout en conformité avec les dispositions de la Loi 37 (*Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*).
- 23.07** Nonobstant le paragraphe précédent, les parties s'entendent pour évaluer l'application des dispositions locales, annexes et ententes trois (3) ans après leur entrée en vigueur.

En foi de quoi, les parties locales ont signé le 13<sup>e</sup> jour du mois de mai de l'an 2010.

**Les Professionnel(le)s en Soins de  
Santé Unis (PSSU - FIQ Santé)**

**L'institut de réadaptation  
Gingras-Lindsay-de-Montréal**

---

Michel T. L'éger,  
Président PSSU-FIQ

---

Yves Benoit,  
Directeur Général

---

MICHAËL CIMBERT,  
Présidente locale PSSU-FIQ

---

Marie-Ève Lemieux, Directrice des  
ressources humaines et porte-parole

---

Chantal Mayer,  
membre du comité de négociation

---

Nancie Brunet,  
membre du comité de négociation

---

Michelle Poirier,  
Conseillère syndicale FIQ et porte-parole

---

Karelle Goyette-Primeau,  
membre du comité de négociation

---

Daniel Messier,  
membre du comité de négociation

## **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 demie (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 présentées dans la présente annexe.

## ARTICLE 1

### DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

<u>Exemple no 1</u>	36 h 15 min	35 h
Nombre de jours de travail	7 (6 et 1)	
Heures de travail/jour	6 _____ 10 h 52 min	10 h 29 min
	1 _____ 7 h 15 min	7 h 00 min
Heures de présence/jour	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

<u>Exemple no 2</u>	36 hrs 15 min	35 h
Nombre de jours de travail	7	7
Heures de travail/jour	10 hrs 21 min	9 h 59 min
Heures de présence/jour	11 hrs 06 min	10 h 43 min
Repas	1 (45 min)	(43 min)
Repos	2 or 3 <sup>2</sup>	2 ou 3
Nombre de quarts de travail	3	3

<u>Exemple no 3</u>	36 h 15 min	35 h
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

<u>Exemple no 4</u>	36 h 15 min	35 h
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

<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> Duration prorated to the 8-hour day.

<u>Exemple no 5</u>	36 h 15 min	35 h
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
Repas	1 (45 min)	(43 min)
Repos	2	2
Quart de travail	Jour seulement	Jour

## **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**

Sous réserve des dispositions suivantes, la salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de trois-cent-vingt-six heures et quart (326.25) ou de trois-cent-quinze (315) heures de travail.

Malgré l'alinéa précédent, la salariée nouvellement embauchée dans un des titres d'emploi requérant un diplôme universitaire terminal et qui a exercé sa profession depuis un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de quatre-cent-soixante-et-onze heures et quart (471.25) ou quatre-cent-cinquante-cinq (455) heures de travail. De plus, la salariée nouvellement embauchée dans un des titres d'emploi requérant un diplôme universitaire terminal et qui n'a pas exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de huit-cent-soixante-dix (870) heures ou huit-cent-quarante heures (840) 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 21heures/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 comprimée" 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 13.11 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de deux-cent-dix-sept heures et demie (217.5) ou deux-cent-dix (210) de travail.

La salariée qui obtient un poste requérant un baccalauréat ou un poste d'assistante du supérieur immédiat bénéficie d'une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de quatre-cent-trente-cinq (435) ou quatre-cent-vingt (420) heures de travail.

**ARTICLES 14 & 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 no 1

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

Exemples nos 2 et 3

9 congés fériés

Exemples nos 4 et 5

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 (145) heures 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-vingts et une heures et quart (181 h 1/4) de travail, établi 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 établies 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  
et 27**

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

Le calcul de la prestation est 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.

Lorsqu'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 de travail a droit à un supplément horaire de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
1.59 \$	1.62 \$	1.65 \$	1.69 \$

## **ARTICLE 8 Des dispositions nationales de la convention collective**

### **Expériences 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 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 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 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 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 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 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)

### Exemples nos 2 et 3

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

2,32 (36 h 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 1/4) et 2,25 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

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

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

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

2,37 (36 h 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 et 5

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

2,03 (36 h 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 1/4) et 1,97 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

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

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

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

2,07 (36 h 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, établie 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, tel que défini à l'article 1 des dispositions locales de la convention collective est prolongée d'autant.

## ANNEXE 2

### MÉCANISME D'APPLICATION DE LA MESURE VISANT LA TITULARISATION DES SALARIÉES

Pour tous les regroupements de titres d'emploi, les parties reconnaissent l'intérêt de maintenir les équipes de travail en fonction des besoins réels ainsi que les besoins de remplacement dans les centres d'activités contribuant ainsi à réduire la précarité d'emploi, à contrer le recours aux heures supplémentaires et au personnel d'agence, à diminuer la charge de travail et à favoriser l'attraction et la rétention de personnel de chacun des regroupements de titres d'emploi.

A cet effet, les parties conviennent de référer au Comité conjoint de planification de main-d'œuvre les discussions relatives à la titularisation des salariées conformément aux dispositions prévues à la lettre d'entente numéro 1 des dispositions nationales de la convention collective.

L'Employeur procède à l'élaboration de sa structure de postes et en informe les membres du comité. Il informe également le comité des besoins de l'établissement et lui fournit les renseignements pertinents et utiles.

Pour réaliser l'exercice de titularisation des salariées, le comité procède dans chacun des centres d'activités, sur chaque quart de travail et pour chaque regroupement de titres d'emploi en comptabilisent le nombre d'heures de travail effectuées en surcroît de personnel, les heures supplémentaires et l'utilisation de personnel d'agence généré par une absence avec besoin de remplacement, à partir des données du système de paie des treize (13) périodes précédant le début des travaux du comité afin de définir les besoins réguliers pour chacun des regroupements de titres d'emploi.

Pour l'analyse de ces informations, le Comité tient compte entre autres des éléments suivants :

- de la régularité du nombre d'heures de surcroît temporaire de travail et des heures de remplacement du personnel absent;
- de la fréquence des absences simultanées par jour de travail, par quart ou partie de quart de travail ;
- de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraîne pas d'accroissement des heures travaillées, et ce, sur une base récurrente.

La création des nouveaux postes doit assurer l'octroi d'un poste comportant un minimum de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours à un maximum de salariées dans le but de restreindre au maximum l'inscription de salariées au service régional de main-d'œuvre.



Les postes à doter le sont d'abord pour répondre aux besoins réguliers de chaque centre d'activités et sont créés dans l'ordre suivant:

- des postes stables dans le centre d'activités;
- des postes composés;
- des postes composés dont l'équipe volante est une composante;
- des postes d'équipe volante spécialisés, inter centre d'activités;
- des postes d'équipe volante.

Le comité soumet en conséquence ses recommandations à l'Employeur. Celles-ci sont évaluées par l'Employeur afin que la structure de postes rencontrent les besoins des centres d'activités, les besoins de remplacement et tiennent compte de la continuité des soins.

Les membres du comité sont informés des orientations et décisions de l'Employeur.

Les postes créés en vertu des mesures de titularisation seront affichés et comblés selon les dispositions locales de la convention collective.

En tout temps, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente procédure.

### **Disposition temporaire**

Toute modalité relative à la liste de disponibilité contenue dans la convention collective 2000-2002 continue de s'appliquer jusqu'à la date convenue entre les parties locales pour la titularisation des salariées en conformité avec la définition prévue au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective, mais au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur des dispositions locales.

Nonobstant ce qui précède, les paragraphes 15.08 D) et 15.11 des dispositions locales entrent en vigueur dès la signature.

## ANNEXE 3

### **RELATIVE À L'ACCESSIBILITÉ AUX POSTES D'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF, D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF, D'ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT ET D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT ET AU POSTE REQUÉRANT UN BACCALaurÉAT**

Les parties conviennent que les postes d'assistante-infirmière-chef, postes d'assistante du supérieur immédiat, d'infirmière clinicienne, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat sont accessibles à l'infirmière qui détient un diplôme d'études collégiales en techniques infirmières ou un baccalauréat et qui répond aux conditions d'admission prévues à l'Annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective.

Le poste vacant ou nouvellement créé est accordé à la salariée la plus compétente selon l'article 13.05 des dispositions locales répondant aux conditions d'admission prévues à l'Annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective.

La sélection de la candidate se fait via un test de sélection ainsi qu'une entrevue comptant chacun pour 50 %, totalisant une note maximale de 100 %. Ces tests et entrevues sont élaborés en rapport avec les descriptions de fonctions particulières aux postes d'assistante-infirmière-chef, infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat et pour les postes d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat, ainsi que les compétences spécifiques recherchées pour chacun de ces rôles.

La note de passage globale aux outils de sélection est de 75 % pour les postes d'assistante-infirmière-chef, infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat et pour les postes d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat.

La règle du 10 % est alors applicable dans le processus de sélection de la candidate. Cette règle consiste à considérer comme équivalentes les candidatures se retrouvant jusqu'à 10 % sous la note la plus élevée. Parmi ces candidates, la candidate sélectionnée est la plus ancienne.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux postes de conseillères en soins infirmiers pour lesquels les règles suivantes sont applicables :

Les postes de conseillères en soins infirmiers sont accessibles à l'infirmière qui détient un baccalauréat, à l'infirmière qui détient 60 crédits d'un baccalauréat et à l'infirmière qui détient 30 crédits d'un baccalauréat et qui répond aux conditions d'admission prévues à l'Annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective.

Le poste vacant ou nouvellement créé est accordé à la salariée la plus compétente selon l'article 13.05 des dispositions locales qui détient un baccalauréat répondant aux conditions d'admission prévues à l'Annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective. Dans ce cas, la salariée se voit appliquer, en plus des règles générales des dispositions locales de la convention collective, celles prévues à l'Annexe 4 des dispositions nationales de la convention collective.

Le poste vacant ou nouvellement créé est accordé à la salariée la plus compétente selon l'article 13.05 des dispositions locales qui détient un baccalauréat répondant aux conditions d'admission prévues à l'Annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective. Dans ce cas, la salariée se voit appliquer, en plus des règles générales des dispositions locales de la convention collective, celles prévues à l'Annexe 4 des dispositions nationales de la convention collective.

La sélection de la candidate se fait via un test de sélection ainsi qu'une entrevue comptant chacun pour 50 %, totalisant une note maximale de 100 %. Ces tests et entrevues sont élaborés en rapport avec la description de fonctions particulière au poste de conseillère en soins infirmiers, ainsi que les compétences spécifiques recherchées pour ce rôle.

La note de passage globale aux outils de sélection est de 75 %.

La règle du 10 % est alors applicable dans le processus de sélection de la candidate. Cette règle consiste à considérer comme équivalentes les candidatures se retrouvant jusqu'à 10 % sous la note la plus élevée. Parmi ces candidates, la candidate sélectionnée est la plus ancienne.

Si aucune de ces candidates n'a été retenue ou si aucune candidate détenant un baccalauréat n'a posé sa candidature, le poste devra être accordé et comblé par la salariée la plus compétente selon l'article 13.05 des dispositions locales qui détient 60 crédits d'un baccalauréat répondant aux conditions d'admission prévues à l'Annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective.

Si aucune de ces candidates n'a été retenue ou si aucune candidate détenant 60 crédits d'un baccalauréat n'a posé sa candidature, le poste devra être accordé et comblé par la salariée la plus compétente selon l'article 13.05 des dispositions locales qui détient 30 crédits d'un baccalauréat répondant aux conditions d'admission prévues à l'Annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective.

La salariée nommée s'engage à terminer ses études en vue d'obtenir un baccalauréat répondant aux conditions d'admission prévues à l'Annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective dans un délai raisonnable à partir de son entrée en fonction.

L'Employeur assure à la salariée la possibilité de bénéficier du congé sans solde ou partiel sans solde pour étude afin de lui permettre de respecter son obligation de terminer ses études dans un délai raisonnable.

Au-delà d'un délai de trente-six (36) mois, les parties conviendront des mesures à prendre.

## **ANNEXE 4**

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

Conformément à la lettre d'entente #7 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée retraitée réembauchée ne bénéficie d'aucune disposition locale de la convention collective.

La salariée doit exprimer sa disponibilité par écrit à l'Employeur en précisant les journées et les quarts de travail où elle est disponible par période de 14 jours. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

Une priorité est accordée aux autres salariées pour toutes les dispositions locales de la convention collective. De plus, l'utilisation de la salariée retraitée réembauchée ne peut avoir pour effet de priver une autre salariée d'un programme d'orientation aux fins de remplacement.