



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



***CONVENTION COLLECTIVE LOCALE
INTERVENUE
ENTRE***

le

*Centre de réadaptation Lucie Bruneau
et*

Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec

Décembre 2006

- 1 Définition des termes et modalités diverses**
 - 2 Objet**
 - 3 Tâche et organisation du travail**
 - 4 Responsabilité professionnelle**
 - 5 Vestiaire – uniforme - perte et destruction de biens personnels**
 - 6 Droits syndicaux**
 - 7 Paiement des salaires**
 - 8 Affichage d’avis**
 - 9 Allocations de déplacement**
 - 10 Règlement des griefs et comité de plaintes**
 - 11 Arbitrage**
 - 12 Planification de la main-d’œuvre et développement des ressources humaines**
 - 13 Promotion - Transfert - Rétrogradation**
 - 14 Procédure de supplantation et/ou mise à pied**
 - 15 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail**
 - 16 Heures et semaine de travail**
 - 17 Congés sans solde**
 - 18 Déplacement**
 - 19 Temps supplémentaire - disponibilité ou garde**
 - 20 Congés fériés**
 - 21 Congé annuel**
 - 22 Durée des dispositions locales de la convention collective**
- Annexe 1 Horaire comprimé**
- Annexe 2 Mécanisme d’application de la mesure visant la titularisation des salariées**
- 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**
- Annexe 4 - Relative à la personne retraitée réembauchée**
- Annexe 5 - Horaire de quatre (4) jours**

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01

Centre d'activités

Ensemble d'activités spécifiques organisées en fonction des besoins de santé et des soins requis par les bénéficiaires et qui constitue une entité distincte au sens de la structure administrative et ou organisationnelle de l'établissement.

Toutefois, le centre d'activités peut être, en fonction de l'organisation du travail, une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une unité de réadaptation, une unité de vie, un programme ou un point de service, etc.

Il est entendu qu'un centre d'activités ne peut s'étendre sur plus d'un site, un pavillon ou toute autre appellation d'une installation de l'Employeur sauf dans le programme ressources résidentielles

Au centre de réadaptation Lucie Bruneau il existe quatre (4) centres d'activités ou il y a présence des salariées de l'unité de négociation, soit l'internat déficience-physique (# 6940), le programme des cliniques spécialisées (# 8042), les îlots (ressources résidentielles) (# 7042) et l'admission (# 4002).

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

1.02

Poste simple

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective 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. Pour les salariées travaillant aux îlots (ressources résidentielles) le port d'attache est l'îlot résidentiel Esplanade Roma – Martin.

1.05

Durée et modalités de la période de probation

A)

La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail.

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

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

B)

Conditions particulières à la salariée d'un titre d'emploi d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal

Toute nouvelle salariée qui a exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à l'annexe 4 des dispositions nationales de la convention collective pendant un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours.

Cependant, si au cours de cette période, la salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

Toute nouvelle salariée qui n'a pas exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à l'annexe 4 pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent-quatre-vingt (180) jours.

Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

La salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement.

1.06

Installations :

Pavillon Maison Lucie-Bruneau, 2222 avenue Laurier Est Mtl
Pavillon Jean-De-Grandpré, 2275 avenue Laurier Est Mtl
Pavillon Pacques Carrière, 2305, avenue Laurier Est Mtl.
Résidence Delorimier, 6695 Delorimier est Mtl

Îlot résidentiel Esplanade Roma-Martin, 8885, rue de l'Esplanade Montréal
(incluant Liège)

Îlot résidentiel Gouin, 4141, boul. Gouin, Montréal-Nord

Îlot résidentiel Newman, 6300, boul. Décarie, app. 109, Mtl

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;
- ↵ les titres d'emploi d'inhalothérapeutes;

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.
- 2.04** **Accès au dossier**
La salariée travaillant dans les résidences de groupe et dans les îlots de service aura accès à son dossier sur ses heures de travail, après entente avec son supérieur immédiat quant au moment de la consultation et après avoir pris rendez-vous avec la Direction des ressources humaines au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

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 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.

4.02 Modification d'un document

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

**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. De plus, une toilette réservée à l'usage unique des salariées sera disponible au site du 2222 avenue Laurier Est.

5.02 Uniforme

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

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

5.04 L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées.

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

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 pour le quart de travail en cours, sans perte de salaire, pour voir au remplacement de ce bien personnel.

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 Local syndical

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 6.21 des dispositions nationales de la convention collective, Présentement le local syndical est situé au 129.3 du 2275 ave Laurier Est et est à l'usage exclusif du syndicat prioritairement les jeudis, L'HORAIRE ET LE LIEU pourra être modifié par ENTENTE entre les parties.

L'aménagement de ces locaux comprend : table ou pupitre, chaises, classeurs avec clefs et téléphone comportant un service de messagerie vocale.

6.02 Convention collective

L'Employeur et le Syndicat fournissent un exemplaire électronique des dispositions locales de la convention collective et de ses modifications à toutes les salariées. L'exemplaire sera disponible sur intranet pour les salariées de l'unité d'accréditation.

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, ainsi qu'un maximum de dix (10) jours pour la préparation d'un dépôt lors d'une négociation locale (le maximum de dix (10) jours est pour l'ensemble des salariées désignées)

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 reçue l'approbation écrite d'une représentante syndicale dans les vingt (20) jours de sa réception.

6.05 Comités conjoints ou paritaires locaux

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.

Ce comité peut se transformer en Comité de soins infirmiers en vertu de l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective, en sous comité de traitement des plaintes de harcèlement et de violence, ou en comité de planification de la main d'oeuvre et développement des ressources humaines

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 en vertu de l'article 6.16 des dispositions nationales. Au besoin, les membres du comité bénéficieront d'une libération supplémentaire avec solde pour rencontrer les salariées et favoriser une prise de décision accéléré dans certain dossier.

6.08 Le comité se réunit aux six (6) semaines. Un horaire de rencontre est établi au début de chaque année. L'ordre du jour du comité sera fait séance tenante. Un tableau synthèse des décisions prises lors de chaque rencontre sera rédigé par un employé de la Direction des ressources humaines et sera transmit une semaine après la rencontre. Par contre lorsqu'il s'agit de discussions portant sur le fardeau de tache le comité siège en comité de soins en vertu de l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective.

6.09 Comité conjoint local de santé et sécurité

Santé et sécurité au travail

L'Employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariées et le Syndicat y collabore. Les dispositions qui suivent ont pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la sécurité et l'intégrité physique des salariées.

Comité conjoint

Un comité conjoint de santé et sécurité est formé au sein de l'établissement et regroupe des représentants des différentes unités de négociation, afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement et de faire des recommandations à l'Employeur sur toutes questions relatives à la santé et à la sécurité du travail, notamment en matière de prévention de la violence

6.09 (Suite)

Ce comité a pour fonctions de:

- 1- convenir des modes d'inspections des lieux de travail;
- 2- identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les salariées;
- 3- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- 4- recevoir et étudier les plaintes de salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
- 5- recommander toute mesure jugée utile à la correction des problèmes qu'il a identifiés;
- 6- informer les salariées sur tout sujet jugé pertinent par le comité.
- 7- recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité.

La personne salariée, lorsqu'elle siège à ce comité, est libérée de son travail sans perte de salaire;

L'Employeur remet au syndicat une copie du formulaire requis par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

6.10

L'Employeur libère pour une heure, en vertu de l'article 6.03 des dispositions nationales de la convention collective, une représentante du syndicat dans le but de fournir aux nouvelles salariées une information sur la structure et les mécanismes de fonctionnement du syndicat.

6.11

L'Employeur verse à la salariée lors de libération syndicale ses primes (soir, nuit et fin de semaine) sous réserve du remboursement par le Syndicat.

ARTICLE 7

PAIEMENT DES SALAIRES

7.01

Relevé de paie

Sur le relevé de paie l'Employeur inscrit:

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

L'Employeur doit présenter, sur des relevés distincts, les montants versés à titre de rétroactivité, d'avance vacance, 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 (10,00) \$ 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.

7.03 (Suite)

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 (40,00) \$ par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de vingt dollars (20,00) \$ 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.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en moins à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération d'une telle somme par la salariée sera effectuée en un seul paiement au plus tard trente (30) jours après la signification de l'erreur par la salariée. Il est entendu que la salariée ne peut récupérer que les sommes versées en moins au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

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 une (1) semaine 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

Fonds de travailleurs

À la demande de la salariée, l'Employeur procède à une retenue sur son salaire aux fins de contribution à un fonds de travailleurs.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat trois (3) tableaux fermés à clef servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise à la représentante du Syndicat.

8.02 **Les tableaux d'affichage sont au nombre de trois (3) et sont situés :**

- a) au rez-de-chaussée du pavillon maison Lucie-Bruneau
- b) à l'îlot résidentiel Esplanade Roma-Martin
- c) au pavillon Jean-De-Grandpré

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 Les copies des documents diffusés dans l'établissement sont transmises au syndicat si ces documents proviennent de la Direction générale, de la Direction des services professionnels et universitaire , des Directions des programmes cliniques, ou de la Direction des ressources humaines. 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 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

A) 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 de la convention, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail.
- 2- Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

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

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

- 3- L'établissement rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues au présent article et à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.

9.02 (Suite)

- 4- Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

B) Activités à l'extérieur des installations

Les conditions de travail particulières applicables aux personnes salariées appelées à accompagner les bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures sont les suivantes :

Nombre de salariés

L'Employeur détermine le nombre de salariées qui participeront à une sortie de plus de vingt-quatre (24) heures. L'Employeur pourra utiliser au besoin les salariées qui ne participent pas à la sortie. La participation des personnes salariées se fait sur une base volontaire.

Rémunération

Pour chaque vingt-quatre (24) heures de présence, l'Employeur paie le premier quart de travail à la personne salariée à temps complet et lui remet en temps (à taux simple) l'équivalent d'un quart de travail. Pour chaque vingt-quatre (24) heures de présence, l'Employeur paie le premier quart de travail à la personne salariée à temps partiel et lui paie l'équivalent d'un quart de travail à taux simple.

Congé(s) hebdomadaire(s)

L'Employeur verra à remettre à la personne salariée son (ses) congé(s) hebdomadaire(s).

Dépenses inhérentes à la sortie

Toutes dépenses inhérentes à la sortie et autorisées préalablement par l'Employeur seront remboursées par ce dernier.

9.03

Autres moyens 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.

9.04

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 ne sont payées 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

9.05

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** Compte tenu de la réalité particulière de l'établissement, et conformément au paragraphe 10.11 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat conviennent de modifier les délais de dépôt d'un grief de la manière suivante : Les délais de trente (30) jours seront de soixante (60) jours.
- 10.02** **Comité de traitement des plaintes de harcèlement et de violence**
- En vertu du paragraphe 31.04 des dispositions nationales de la convention collective et de la politique pour contrer toute forme de violence déjà existante, l'Employeur et le Syndicat implantent le mécanisme de traitement des plaintes suivant :
- 10.03** **Comité de plaintes :**
- Ce comité est composé d'une personne choisie par l'Employeur et d'une personne choisie par le Syndicat et d'une présidente. La présidente, dont l'expertise en ce domaine est reconnue est choisie d'un commun accord par les parties et doit provenir de l'extérieur de l'établissement. Les honoraires de la présidente sont au frais de l'Employeur.
- Il est souhaitable que ce comité soit composé majoritairement de femmes.
- 10.04** La salariée qui croit être victime de harcèlement ou de violence peut adresser, par écrit, une plainte à la direction des ressources humaines dans les quatre-vingt dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.
- 10.05** Sur réception de cette plainte, le sous comité prévu à l'article 6.05 de la convention collective locale se rencontre dans les dix (10) jours fait enquête, prévient la personne mise en cause qu'il y a une plainte à son endroit et, à la suite de cette démarche au plus tard dans les trente (30) jours, voit s'il y a lieu d'entreprendre une démarche de médiation en accord avec les parties intéressées. Si la médiation n'a pas permis d'obtenir une solution au problème ou si elle n'a pas eu lieu, le sous comité convoque le comité de plaintes au plus tard dans les soixante (60) jours de la plainte pour que celui-ci procède à son enquête.
- 10.06** Dans le cadre de son enquête, le comité rencontre les deux (2) parties, lesquelles peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix. Le comité peut également entendre d'autres personnes, s'il le juge nécessaire.

10.07

La présidente communique à la Direction des ressources humaines, dans un rapport écrit, les résultats de l'enquête du comité ainsi que les recommandations en vue de faire cesser la violence, avec copie à la plaignante et à la personne mise en cause, au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours du début des travaux.

La détermination des mesures et les décisions relatives à leur mise en application ne relèvent en aucun cas du comité de plaintes, mais exclusivement de la Direction des ressources humaines.

La Direction des ressources humaines informe le Syndicat et la plaignante des suites qu'elle entend donner au rapport dans les trente (30) jours de sa réception.

10.08

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 prolongée à trente (30) jours suivant la réception du rapport du comité.

Conséquemment, à défaut d'une solution jugée satisfaisante, ou si l'Employeur ne donne pas suite aux recommandations dans les trente (30) jours de la réception du rapport du comité, la plaignante ou le Syndicat, avec l'accord de celle-ci, dispose d'un délai de trente (30) jours pour déposer un grief.

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.

10.09

Le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives à la plainte et au grief, le cas échéant, doivent être traités de façon confidentielle, notamment par l'Employeur, le Syndicat et les membres du comité, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative à la plainte ou au grief ou à l'application d'une mesure prise en vertu de la convention collective.

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 seule la partie ayant soumis le grief 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

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

12.01

Énoncé de principe et définitions

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

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

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'orientation, d'adaptation et de formation en cours d'emploi et s'inscrit dans le processus de planification de la main-d'oeuvre et du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.).

12.02

Orientation et adaptation

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

Pour les salariées qui, dans le contexte de la transformation du réseau, sont replacées ou touchées par un changement d'oeuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation permettant à la salariée d'acquérir les qualifications, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui lui seront confiées.

12.02 (Suite)

Ce plan comprend notamment les programmes suivants:

A) Orientation des salariées nouvellement embauchées

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

Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines. Celui-ci se rencontre dans les quinze (15) jours pour faire parvenir ses recommandations à l'Employeur. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.

Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation définie à l'article 3 de la présente convention collective est prolongée d'autant.

B) Orientation des salariées de l'équipe volante et de la liste de disponibilité

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

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

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

C) Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau

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

.

.

12.03

Formation en cours d'emploi

La formation en cours d'emploi vise d'une part, le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions remplies par les salariées ou à l'occasion de l'introduction de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques et, d'autre part, à acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé et des services sociaux.

12.03 (Suite)

Dans le cadre de l'exercice prévu au PDRH de l'établissement, l'Employeur informe le comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines des besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, avec la collaboration de celui-ci, à l'intérieur des ressources financières déterminées, un plan d'activités visant la satisfaction des besoins.

L'Employeur soumet au comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines le plan élaboré pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés.

L'Employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une consultation du comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines.

À cette fin, l'Employeur consacre du 1er avril au 31 mars de chaque année le budget prévu aux dispositions de l'article 16 de la convention collective nationale.

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

12.04

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.

12.05

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

Le comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines est celui prévue à l'article 6.05.

12.06

Le mandat général du comité est d'élaborer, de mettre en application, d'évaluer, de mettre à jour le plan de planification de la main d'oeuvre et de développement des ressources humaines.

Les mandats spécifiques du comité sont à titre consultatif:

- ↳ d'être consulté sur les différents programmes contenus au plan de planification de la main-d'oeuvre et de développement des ressources humaines;
- ↳ d'être consulté sur 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.

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 s'efforce d'accoler toute activité de formation à un jour de congé, sinon les règles prévues à l'article dix-neuf(19) s'appliquent s'il y a lieu.

ARTICLE 13

PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

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

13.01

Dans les soixante (60) jours de la signature , 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. Par la suite dès qu'il y a une modification à la liste l'Employeur informe par écrit le Syndicat.

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

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

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

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

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

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

13.02

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1- le titre et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
- 2- l'échelle de salaire (minimum-maximum);
- 3- le ou les centre-s d'activités;
- 4- la période d'affichage;
- 5- le quart de travail;
- 6- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 7- pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
- 8- dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3-
- 9 le port d'attache.
- 10- le territoire géographique, le cas échéant.
- 11- l'exigence d'un véhicule automobile

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.

13.03

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

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

13.04

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

13.05

Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle rencontre les conditions d'admission prévues à l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective, et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

- 13.05 (Suite)** La salariée à qui le poste est attribué et qui a besoin d'acquérir ou de parfaire des connaissances spécifiques aux tâches qu'elle sera appelée à effectuer reçoit cette formation durant les heures de travail et les coûts liés à cette formation sont aux frais de l'Employeur.
- Si le poste obtenu comporte des tâches ou des fonctions avec lesquelles la salariée n'est pas familière, elle a droit au programme d'intégration et d'adaptation tel que défini au paragraphe (12.02 B). Suite à ce programme, 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 15.14 des dispositions nationales de la convention collective.
- 13.07** Un registre des postes est établi dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée 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** Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur, cet avis peut être transmis par télécopieur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.
- 13.09** **Modalités :**
- ↳ L'inscription est valable pour la durée de son emploi et la salariée peut modifier son inscription par écrit en tout temps.
 - ↳ Toute salariée peut s'inscrire au registre des postes;
 - ↳ L'inscription se fait à la Direction des ressources humaines;
 - ↳ La formule d'inscription est du type candidature à un poste et est spécifique au registre et comprend tous les postes actuels ainsi que les nouvelles créations de postes;
- Une copie des inscriptions est transmise au syndicat.
- 13.10** L'application du paragraphe 13.05 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.09 –Établissement – des dispositions nationales de la convention collective.

13.11

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

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard soixante (60) jours après sa nomination.

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

13.12

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail.

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. La salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité ou le fait à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité.

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

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

13.13

Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

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

13.13 (Suite)

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 et est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;
 - iii) si aucune salariée à temps partiel ne veut ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée à temps complet, le ou les jour-s de travail du poste est ou sont offert-s par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des salariée-s. Sinon, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.
- b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail:
 - i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable 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.

13.13 (Suite)

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

13.14

CHANGEMENT DE STATUT

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

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

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

La salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire à la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

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.

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

13.15

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 transmet au Syndicat la copie du poste affiché. Il transmet également à la fin de la période d'affichage, une copie des candidatures reçues.

- 13.16** 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.
- 13.17** La salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 13.18** Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé, qu'elle soit visée ou non par le certificat d'accréditation.
- Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, qu'elle soit visée ou non par le certificat d'accréditation.
- 13.19** Aux fins d'application de cet article, l'ancienneté d'une personne qui n'est pas visée par un certificat d'accréditation s'établit, quant à ses états de service, suivant les dispositions de la présente convention.
- 13.20** Les diplômes ou certificats ou attestations d'études postsecondaires ne sont pas un critère absolu.
- 13.21** L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- 13.22** La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.
- 13.23** **Coordonnatrice (surveillante) au sens du budget de l'établissement**
- 1- Si l'Employeur comble ce poste par une candidate qui est ou qui a été dans les cadres, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'établissement, la décision de l'Employeur est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.
 - 2- Si l'Employeur ne comble pas ce poste par une candidate qui est ou qui a été dans les cadres, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, la salariée visée par le certificat d'accréditation peut contester la nomination et faire valoir son droit à l'obtention de ce poste, selon les règles prévues aux paragraphes 13.15 et suivants.

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 un (1) an et uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée pour toute la durée de l'absence. Toutefois, exceptionnellement les parties pourront convenir de prolonger la période d'une (1) autre année aux mêmes conditions.

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

1. L'Employeur continue de prélever les cotisations syndicales, conformément à l'article 5 des dispositions nationales de la convention collective ;
2. La salariée exerce ses choix de vacances, congés fériés, etc. avec le personnel cadre ;
3. La salariée ne participe pas au processus disciplinaire des salariées visées par le certificat d'accréditation ou à tout autre processus pouvant menacer le lien d'emploi des salariées visées par le certificat d'accréditation ;
4. 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 quinze (15) jours à l'avance ;
5. 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 ;
6. À la fin de son affectation, la salariée qui ne réintègre pas son poste sera réputée avoir démissionné ; son poste sera affiché conformément aux dispositions de l'article 13 des présentes.

D) Poste réservé

Lorsqu'une salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du Bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la salariée, de replacer la salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.01

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

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

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 supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 16 - Heures et semaine de travail.
- 14.04** La salariée visée par l'application des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.
- Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.
- 14.05** Les 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_d'une durée d'un quart de travail complet

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

Tout poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé selon les besoins du centre d'activité pour toute la durée de l'absence, par les salariées de l'équipe de base dans le centre d'activités, par les salariées de l'équipe de remplacement ou de l'équipe volante et, par la suite, par les salariées inscrites sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité.

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, A la demande 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 doit constituer une équipe volante dans l'établissement, dès que le nombre d'heures de travail prévues à la cédule pour les salariées d'un même regroupement de titres d'emploi est d'au moins 2500 heures par semaine.

Même si le nombre est inférieur à 2500 heures l'Employeur constitue une équipe volante dans la mesure où :

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

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

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, lorsque aucune affectation n'est disponible pour une salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une affectation détenue par une salariée inscrite à la liste de disponibilité. La salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation 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 ou pour exécuter des travaux à durée limitée.

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.
- b) toute candidate à l'exercice
- c) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- d) toute externe en soins infirmiers en fonction de son permis d'exercice restreint et toute externe en inhalothérapie inscrite au registre de l'OPIQ;

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
- e) toute externe en soins infirmiers qui choisit de s'y inscrire en fonction de son permis d'exercice restreint et toute externe en inhalothérapie inscrite au registre de l'OPIQ;

Lorsqu'elles s'inscrivent à la liste de disponibilité pour un centre d'activité, La candidate à l'exercice de la profession infirmière, l'externe en soins infirmiers, l'externe en inhalothérapie et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective peut s'inscrire dans plus de d'un (1) centres d'activités et la salariée à temps partiel 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 quatre (4) mois depuis sa dernière inscription à cette liste.

15.04 (Suite) 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 infirmière, l'externe en soins infirmiers, l'externe en inhalothérapie, 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 acceptée une assignation dans un autre établissement qui ne lui 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.

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.

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 de l'annexe un (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. (une fois avisée par l'Employeur de la modification la salariée doit répondre si elle poursuit ou non le remplacement).

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.

Une salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus à 15.03, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre salariée de la liste de rappel à la condition :

- 1- de posséder plus d'ancienneté que cette salariée supplantée;
- 2- de répondre aux exigences normale de la tâche;
- 3- que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à effectuer, au terme de cette assignation, son nom est inscrit sur la liste de rappel.

A) Affectation de sept (7) 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;

15.08 (Suite)

- 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 sept (7) jours ou moins ou à durée indéterminée prévues 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 sept (7) jours, cette affectation doit être accordée conformément aux sous-paragraphe B) du paragraphe 15.08 sous réserve d'un préavis de sept (7) jours aux salariées concernées.

B) Affectation de plus de sept (7) jours

Une affectation d'une durée de plus de sept (7) 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 sept(7) 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.

15.09

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

- a) l'identité du poste;
- 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 cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la salariée que sur demande.

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

15.10

La salariée qui occupe successivement un (1) ou des poste(s) temporairement dépourvu(s) de sa (leurs) titulaire(s) ou qui comble un (1) ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée 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 l'externe en inhalothérapie et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective sont inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Semaine régulière

Les salariées ont une semaine de trente-six heures et quart (36 ¼) divisées en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 ¼) de travail.

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 d'une (1) heure pour prendre son repas quotidien. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement. Si une salariée doit assumer une garde (pagette) pendant le temps de repas, l'Employeur lui versera une prime équivalente à une (1) heure de son taux horaire de son salaire régulier.

Pour la salariée travaillant sur le quart de nuit, si l'Employeur ne fournit pas un repas convenable, il lui versera une allocation correspondant au prix du repas (souper) tel que prévu à l'article 25.01 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, sauf pour la salariée bénéficiant de l'annexe cinq (5) de la convention collective locale et après entente avec le supérieur immédiat dépendant des besoins du service.

Toutefois, elle peut accoler ses périodes de repos à ses périodes de repas après entente avec le supérieur immédiat. Et selon les besoins du service.

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 même d'échanger entre elles leurs jours de congé et de travail, tels qu'établis, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 - Temps supplémentaire des dispositions nationales de la convention collective ne s'appliquent pas dans ce cas.

16.07 Nombre et répartition des fins de semaine

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

16.08 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.

Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que définie 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 de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.07. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

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

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

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

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

Durant cette période d'avis, les salariées de ce centre d'activités peuvent postuler 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 par entente.

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 titre 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.

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 sur demande de la salariée.

ARTICLE 17 CONGÉS SANS SOLDE

17.01 Disposition générale

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

CONGÉS SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CEGEP, UNE MAISON D'ENSEIGNEMENT OU UNE UNIVERSITÉ.

17.02 Conditions du congé

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

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

17.03 A) Modalités du congé sans solde

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés-maladie

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

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

4- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1^{ère}) 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 appartenir à la liste de disponibilité

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 terminé sa période de probation 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 réparties 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 correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

3- Congés-maladie

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

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

4- Modalités de retour

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

17.05 (Suite)

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 à la liste de disponibilité

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 reprise d'examen

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

17.07

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

Fonction civique (Congé pré-électoral)

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

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

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

17.08

Fonction civique (Congé post-électoral)

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

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.

17.08 (Suite)

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés-maladie

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

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

4- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1^{ère}) 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.

Toutefois, la salariée qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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, 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, chaque période étant d'au moins une semaine. Une de ces semaines pourra être prise en journée non consécutive (5 journées).

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

Pour obtenir ce congé 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 correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

17.09 (Suite)

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.

Toutefois, la salariée qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

Pré-retraite

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.

17.10 (Suite)

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.

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.

17.11

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. 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

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

17.12 (Suite)

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 humanitaire

À chaque année et après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après demande écrite au moins dix (10) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de soixante (60) jours afin de participer 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 pour ouvrir un foyer d'adaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié

La salariée qui ouvre un foyer d'adaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) an après entente écrite avec l'Employeur. Ce congé est renouvelable pour une année additionnelle.

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au paragraphe 14.01 et suivants.

17.16**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.

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

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

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

Temps supplémentaires

19.01 Utilisation des heures supplémentaires

Le recours aux temps supplémentaires obligatoire ne peut constituer une pratique systématique pour combler les absences.

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 est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert.

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

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.

19.04 Disponibilité ou garde

Disponibilité à domicile ou à l'établissement

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

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

19.05 **Disponibilité à l'établissement**

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

19.06 **Télé-avertisseur**

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

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

19.07 **Rappel durant un repas**

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

ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS

20.01 Liste des congés fériés

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

- F1- Fête de la Confédération
- F2- Fête du travail
- F3- Action de grâces
- F4- Veille de Noël
- F5- Noël
- F6- Lendemain de Noël
- F7- Veille du Jour de l'An
- F8- Jour de l'An
- F9- Lendemain du Jour de l'An
- F10- Vendredi Saint
- F11- Lundi de Pâques
- F12- Journée nationale des Patriotes
- F13- Fête Nationale

20.02 Répartition équitable

L'Employeur doit répartir équitablement le roulement des congés fériés 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 .

Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler.

Les salariées ont droit à un minimum de cinq (5) jours de congés à Noël ou au Jour de l'An. (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 ou de l'accorder lors de la fin de semaine. Il accole 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.

20.03 (Suite)

Ces congés compensatoires accumulés peuvent être utilisés après le 30 juin.

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 congé-maladie ou accident du travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

20.04

Échange de congé férié

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

ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL

21.01 Période de congé annuel

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

La période située entre le 1 juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur doit obligatoirement respecter cette période et ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

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

21.03 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 1^{er} mars et le 15 août, 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 1 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.

21.04 (Suite)

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 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

Report du congé annuel

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, survenus avant ou pendant (hospitalisation 24Hre minimum lorsque le congé annuel a débuté) 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.

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.

21.08

Congé annuel pour conjoints

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

21.09

Remise de la rémunération

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

ARTICLE 22 **DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

22.01 Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur dans les soixante (60) jours de la signature.

22.02 Les lettres d'ententes et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.


22.03 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.

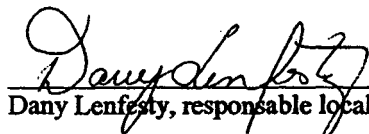
22.04 Les parties conviennent de procéder aux concordances de texte découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

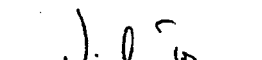
En foi de quoi, les parties ont signé le 20^e jour du mois de décembre de l'an 2006.

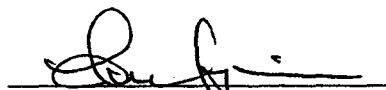
**LE SYNDICAT RÉGIONAL DES PROFESSIONNELLES EN SOINS
DU QUÉBEC (SRPSQ)**


Louise Gilardeau, présidente SRPSQ


Sylvie Ouellet, vice-présidente inf. aux. SRPSQ


Dany Lenfesty, responsable local



Vinh Tran, agent de grief



Luc Séguin, CRIA, conseiller FIQ

LE CENTRE DE RÉADAPTATION LUCIE-BRUNEAU


Michel Bouchard, directeur RH


Thérèse Dubé, cadre intermédiaire administration RH


Gaétan Gohier, directeur RH


Hélène Bergeron, directrice DSPAU

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, seulement si l'établissement n'applique plus l'horaire de quatre (4) jours prévu à l'annexe cinq (5).

Définition

L'horaire comprimé se définit comme étant, d'une part, une augmentation du nombre d'heures travaillées par jour et, d'autre part, une diminution du nombre de jours travaillés par semaine, tout en totalisant soixante-douze heures et demi (72 h ½) 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 ¼) et travaillant dans un centre d'activités opérant vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

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

Dispositions générales

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

ARTICLE 1

DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

<u>Exemple no 1</u>	36 h 15 min	
Nombre de jours de travail	7 (6 et 1)	
Heures de travail/jour	6 _____ 10 h 52 min	
	1 _____ 7 h 15 min	
Heures de présence/jour	6 _____ 12 h	
	1 _____ 8 h	
Repas	6 _____ (40 et 30 min)	
	1 _____ (45 min)	
Repos	2 ou 3 ¹	
Nombre de quarts de travail	3	

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

<u>Exemple no 3</u>	36 h 15 min	
Nombre de jours de travail	7	
Heures de travail/jour	10 h 21 min	
Heures de présence/jour	11 h 31 min	
Repas	2 (40 et 30 min)	
Repos	2 ou 3	
Nombre de quarts de travail	3	

<u>Exemple no 4</u>	36 h 15 min	
Nombre de jours de travail	8	
Heures de travail/jour	9 h 04 min	
Heures de présence/jour	9 h 49 min	
Repas	1 (45 min)	
Repos	2	
Nombre de quarts de travail	3	

¹ Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures sauf la journée de 8 heures du modèle : périodes de 15 minutes

² Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures

<u>Exemple no 5</u>	36 h 15 min	
Nombre de jours de travail	8	
Heures de travail/jour	9 h 04 min	
Heures de présence/jours	9 h 49 min	
Repas	1 (45 min)	
Repos	2	
Quart de travail	Jour seulement	

Exemple no 6		
Nombre de jours de travail		
Heures de travail/jour		
Heures de présence/jour		
Repas		
Repos		

ARTICLE 2

MISE EN APPLICATION

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

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

ARTICLE 3

MODALITÉS D'APPLICATION

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

ARTICLE 1 Des dispositions locales de la convention collective

Salariée en probation

La salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période la salariée n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail. Nonobstant les dispositions des deux (2) alinéas précédents, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'une entente particulière entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

ARTICLE 6

Des dispositions nationales de la convention collective

Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement

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

Activités syndicales à l'intérieur de l'établissement

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

de 50 à 99 salariées :	7.25 heures/semaine
de 100 à 299 salariées :	14.50 heures/semaine
de 300 à 499 salariées :	21.75 heures/semaine
de 500 à 749 salariées :	29.00 heures/semaine
de 750 à 1549 salariées :	36.25 heures/semaine
de 1550 à 2499 salariées :	43.50 heures/semaine
de 2500 et plus :	58.00 heures/semaine

Aux fins d'application du présent paragraphe, le nombre de salariées visées par l'accréditation doit être celui du 1^{er} 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 appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

ARTICLE 13

Des dispositions locales de la convention collective

Avis d'affichage

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

Période d'initiation et d'essai

La salariée à qui le poste est attribué, en vertu du paragraphe 13.12 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail.

ARTICLES 14 et 15

Des dispositions nationales de la convention collective

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

ARTICLE 16

Des dispositions locales de la convention collective

Fins de semaine

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

ARTICLE 19

Des dispositions nationales de la convention collective

Temps supplémentaire

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

ARTICLE 20

Des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés fériés

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

Exemple no 1

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

Exemples nos 2 et 3

9 congés fériés

Exemples nos 4, 5 et 6

11 congés fériés

Accumulation des congés compensatoires

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

ARTICLE 21

Des dispositions locales de la convention collective

Divisibilité du congé annuel

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

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

La salariée soumise à l'horaire comprimé, qui a moins d'un (1) an de service et dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h ¼), reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq heures (145 h) de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

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 ¼), reçoit une indemnité de vacances équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq heures (145 h) ou cent quatre-vingt et une heures et quart (181 h ¼) de travail, établie selon les dispositions de l'article 21 des dispositions nationales de la convention collective pour chaque mois de service non rémunéré aux fins des vacances au moment de son départ.

ARTICLE 22

Des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés spéciaux et sociaux

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

Salaire

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

ARTICLE 23

Des dispositions nationales de la convention collective

Congés-maladie et assurance-salaire

Toute salariée titulaire de poste à temps complet dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h ¼), a droit à soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69 h 35 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 ¼).

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) d'absence, elle peut utiliser par anticipation les heures qu'elle accumulera jusqu'à la fin de cette même année. Toutefois, en cas de départ avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux régulier lors de son départ, à même sa dernière paie, les heures de congés-maladie prises par anticipation et non encore acquises.

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

Les heures ouvrables de congés-maladie sont utilisables par la salariée incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité jusqu'à concurrence de trente-six heures et quinze minutes (36 h 15 min) 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) ouvrable et ce, pour une période de cent quatre (104) semaines, à une prestation d'un montant égal à 80 % de son salaire.

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

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

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cent huit heures (108 h) de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h ¼) et pas moins de cent cinq heures (105 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 et 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 ¼)

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

Expérience des salariées à temps partiel

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

Exemple no 1

1 jour de travail de 10 h 52 min

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

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

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

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

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

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

1 jour de travail de 7 h 15 min

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

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

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

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

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

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

Exemples nos 2 et 3

1 jour de travail de 10 h 21 min

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

2,33 (36 h $\frac{1}{4}$) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

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

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

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

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

Exemples nos 4, 5 et 6

1 jour de travail de 9 h 04 min

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

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

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

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

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

2,07 (36 h $\frac{1}{4}$) 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 (3^e) alinéa du paragraphe 7.22 des dispositions nationales de la convention collective.

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

ARTICLE 9

Des dispositions nationales de la convention collective

Primes

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

Prime de soir et de nuit

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

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

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

ARTICLE 12

Des dispositions nationales de la convention collective

Orientation

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

ARTICLE 34

Des dispositions nationales de la convention collective

Prime en psychiatrie

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

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 (\$)
32.64	33.30	33.96	34.64

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

Congés mobiles en psychiatrie et en établissement carcéral

Les salariées ont droit, au 1^{er} juillet de chaque année et par mois travaillé, à trois heures trente-sept minutes (3 h 37 min) de congé jusqu'à un maximum de trente-six heures et quart (36 h ¼) par année

2010-02-22

ANNEXE 2

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

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

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

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

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

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

1. Le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature et qui ont obtenu une note de soixante (60) points et plus sur quatre-vingt-cinq (85) en application de la grille d'évaluation qui suit.

2. Grille d'évaluation:

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

- Expérience pertinente (évaluée sur 30 points)

- ↳ ayant un (1) an et plus d'expérience et moins de trois (3) ans : 15 points;
- ↳ ayant trois (3) ans et plus d'expérience et moins de cinq (5) ans : 20 points;
- ↳ ayant cinq (5) ans et plus d'expérience et moins de six (6) ans : 25 points;
- ↳ ayant six (6) ans et plus d'expérience: 30 points.

- Formation académique (évaluée sur 30 points)

- ↳ - Diplôme d'études collégiales (D.E.C.): 15 points
- ↳ - et un certificat admissible ou 30 crédits: 20 points
- ↳ - et deux certificats admissibles ou 60 crédits: 25 points
- ↳ Baccalauréat en sciences infirmières
ou
baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats
reconnus en soins infirmiers : 30 points

- Habiletés personnelles (évaluées sur 25 points)

La salariée peut obtenir de 0 à 25 points.

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

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

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

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 retraitée réembauchée doit exprimer une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Pour être valide, cette disponibilité doit être exprimée par écrit à l'Employeur en précisant les journées et les quarts de travail. 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.

ANNEXE 5

HORAIRE DE 4 JOURS

Les parties conviennent d'appliquer l'horaire de travail de quatre (4) jours par semaine en fonction de l'annexe 8 des dispositions nationale de la convention collective et selon les modalités suivantes :

En tout temps, par entente mutuelle la salariée et l'Employeur peuvent mettre fin à l'entente avec un préavis de soixante (60) jours, sauf dans les cas d'invalidité.

L'horaire de travail de quatre (4) jours par semaine s'applique dans tous les centres d'activités. Le chef de programme/service devra s'assurer de l'équilibre dans la répartition de la journée non travaillée pour son personnel bénéficiant de la semaine de réduction du temps de travail par semaine, afin que tous les services soient disponibles chaque jour de la semaine.

Règles d'adhésion

Toute salariée détentrice d'un poste à temps complet, ayant complété sa période de probation, peut bénéficier de l'horaire de travail de quatre (4) jours par semaine. L'adhésion au régime est volontaire.

À moins de circonstances exceptionnelles, la salariée adhère au régime pour une période d'une (1) année, débutant le dimanche suivant la fête nationale de chaque année pour une période d'un (1) an ré-évaluable.

Pour bénéficier de l'horaire de travail de quatre (4) jours/semaine, la salariée doit en faire la demande à la Direction des ressources humaines au plus tard le 30 mai de chaque année.

L'adhésion à l'horaire de travail de quatre (4) jours par semaine doit faire l'objet d'un contrat individuel entre la salariée, la Direction des ressources humaines et son syndicat.

Applications particulières

Les salariées bénéficiant de l'article 22 des dispositions nationales de la convention collective ou en invalidité durant la période d'adhésion pourront bénéficier, pour ces situations d'absence, de l'horaire de travail de quatre (4) jours par semaine dès leur retour au travail jusqu'à la date maximum d'adhésion fixée au 30 septembre de chaque année.

La salariée ne peut juxtaposer aucune autre forme d'aménagement du temps de travail prévue à sa convention collective au présent régime.

La journée de congé est à déterminer entre la salariée et l'Employeur et doit tenir compte des besoins du centre d'activité.

Si plus d'une salariée de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.07 dans le même centre d'activité désirent se prévaloir de l'horaire de travail de quatre (4) jours par semaine, l'Employeur détermine la journée de congé en tenant compte de la préférence exprimée et de l'ancienneté des salariées. Exceptionnellement à la demande de l'Employeur la salariée devra modifier temporairement la journée chômée pour les besoins du service.

Modifications conséquentes du nouvel horaire

La salariée continue d'être régie par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

La semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :

1- Temps de travail

La semaine régulière de travail des salariées travaillant actuellement trente-six (36.25) heures et quart est de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

2- Période de repas et de repos

Nonobstant l'article 16.03 et 16.04 les salariées bénéficiant de la semaine de réduction de temps de travail pourront utiliser leurs périodes de repos et de repas à la fin de la journée de travail après avoir obtenue l'accord de l'Employeur selon les besoins du service.

3- Conversion des congés exprimés

a) Congés de maladie

Le maximum de congés de maladie accumulés annuellement passe de neuf virgule six (9,6) jours à cinq (5) jours lors d'une conversion de quatre point trois pour cent (4.3 %) et à sept virgule soixante-huit (7,68) jours lors d'aucune conversion.

Les quatre virgule six (4,6) jours libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi lors d'une conversion de quatre virgule trois pour cent (4,3 %).

b) Congés fériés

Le nombre de congés fériés est réduit à cinq (5) jours lors d'une conversion de quatre virgule trois (4.3) % et se répartit ainsi :

- Noël
- Lendemain de Noël
- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Fête nationale.

Le nombre de congés fériés est réduit à onze (11) jours lors d'aucune conversion et se répartit ainsi :

- Confédération
- Fête du travail;
- Action de grâce;
- Veille de Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An
- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Journée nationale des Patriotes;
- Fête nationale.

Lors d'une conversion de quatre virgule trois pour cent (4,3 %). les huit (8) congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi.

4- modifications conséquentes du nouvel horaire

A la signature de l'entente individuelle, la salariée bénéficie en plus des conditions de l'annexe 8 des dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes des particularités suivantes :

4 a) congé annuel

Pour le congé annuel, au moment du retour à l'ancien horaire (5 j/s - 7.25 h/j), la personne salariée retrouve le quantum de cet horaire :

Lors de la prise de ce nouveau quantum de vacances, la rémunération versée à la salariée est équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail et l'indice de compensation prévu s'applique à la salariée.

Advenant la démission de la salariée durant sa participation au présent régime, le solde de sa banque de congés annuels sera rétabli sur la base de l'ancien horaire, sans l'indice de compensation.

4 b) Invalidité (délai de carence)

Durant toute période d'invalidité, la salariée reçoit une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail pour les quatre (4) premières journées ouvrables.

À la fin du délai de carence, à compter de la cinquième (5^e) journée de travail et jusqu'à la fin de l'entente individuelle, elle recevra quatre-vingt pour cent (80 %) de son nouveau taux horaire, incluant l'indice de compensation.

Au terme de l'entente individuelle, elle ne peut renouveler l'entente portant sur la semaine de quatre (4) jours et elle recevra une prestation équivalente à quatre-vingt pour cent (80 %) de son salaire régulier jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au total, incluant la période où elle bénéficierait de l'horaire de travail de quatre (4) jours par semaine.

4 c) Congé de maternité

La salariée bénéficiant d'un congé de maternité recevra une rémunération équivalente à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son nouveau taux horaire, incluant l'indice de compensation.

4 d) Mise à pied

La salariée, dont le poste est aboli pendant qu'elle bénéficie de la réduction du temps de travail, voit son entente individuelle prendre fin à la date de sa mise à pied.

4 e) Régime de retraite

La salariée se verra créditer une pleine année de service aux fins du régime de retraite et le salaire admissible est celui qu'elle aurait reçu n'eût été de la réduction.

L'établissement assumera les cotisations et les contributions normalement exigibles et correspondant au congé autorisé sans traitement dans le cadre du nouvel horaire de travail.

Toutefois, la part des cotisations assumées par l'Employeur en vertu de la présente entente figurera sur les relevés fiscaux à titre d'avantages imposables.

Les paragraphes précédents sont sujets à toutes modifications à la réglementation fiscale et/ou du régime de retraite

La salariée visée par la présente annexe est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la loi sur le RREGOP.