



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



**CONVENTION COLLECTIVE
DISPOSITIONS LOCALES**

INTERVENUE ENTRE

**L'ALLIANCE INTERPROFESSIONNELLE DE MONTRÉAL
(AIM-FIQ)**

ET

CSSS JEANNE-MANCE

Février 2008

TABLEAU DE CONCORDANCES

Matières	Articles des dispositions locales de la convention collective
1. Notion de poste	articles 1.02, 1.03
2. Notion de service et de centre d'activités	article 1.01
3. Période de probation	article 1.04
4. Poste dépourvu de leur titulaire : définition et circonstances	article 15.01
5. Notion de déplacement	article 18, Annexe 4, Annexe 5
6. Règles applicables aux salariées lors d'affectation	article 15, Annexe 5
7. Mutations volontaires	article 13, Annexe 2, Annexe 5, Annexe 6
8. Procédure de supplantation	article 14, Annexe 5
9. Aménagement des heures et de la semaine de travail	article 16, Annexe 3, Annexe 7, Lettre d'entente Numéro 2
10. Temps supplémentaire	article 19
11. Congés fériés congés mobiles et vacances	article 20, article 23, article 21, Annexe 5, Lettre d'entente numéro 1
12. Congés sans solde	article 17
13. Développement des ressources humaines	article 12
14. Activités à l'extérieur de l'établissement	article 24
15. Comités locaux	articles 6.02, 6.06, 12.04

16. Règles d'éthique	articles 2, 3, 6.01
17. Affichage d'avis	article 8
18. Ordre professionnel	
19. Responsabilité professionnelle	article 4
20. Conditions particulières lors du transport des usagers	article 9.02
21. Perte et destruction de biens personnels	article 5.05
22. Port de l'uniforme	article 5.02
23. Vestiaire et salle d'habillage	articles 5.01, 5.04
24. Salaire	article 7
25. Caisse d'économie	article 7.06
26. Allocations de déplacement	article 9
Particularité : <ul style="list-style-type: none"> - Définition - Violence et harcèlement - Arbitrage - Avantages ou privilèges acquis - Dispositions transitoires 	<ul style="list-style-type: none"> article 1.05 article 10 article 11 article 22 article 25.05

TABLE DES MATIÈRES

Article	Description	Page
1	Définition des termes et modalités diverses	5
2	Objet	7
3	Tâche et organisation du travail	8
4	Responsabilité professionnelle	9
5	Vestiaire – uniforme - perte et destruction de biens personnels	10
6	Droits syndicaux	11
7	Paiement des salaires – caisse d'économie	13
8	Affichage d'avis	15
9	Allocations de déplacement	16
10	Traitement des plaintes de harcèlement et de violence	18
11	Arbitrage	19
12	Développement des ressources humaines	20
13	Promotion - Transfert - Rétrogradation	24
14	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	33
15	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail	35
16	Heures et semaine de travail	43
17	Congés sans solde	47
18	Déplacement	57
19	Temps supplémentaire - disponibilité ou garde	58
20	Congés fériés	61
21	Congé annuel	63
22	Avantages ou privilèges acquis	66
23	Dispositions particulières s'appliquant aux salariées oeuvrant en unité spécifique	67
24	Activités avec des résidents à l'extérieur de l'établissement	68
25	Durée des dispositions locales et mesures transitoires	69
Annexe 1 - Mécanisme d'application de la mesure visant la titularisation des salariées		72
Annexe 2 - Relative à l'accessibilité aux postes d'infirmière clinicienne et d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat		74
Annexe 3 - Relative à l'horaire de quatre (4) jours		75
Annexe 4 - Relative aux déplacements des salariées à l'intérieur d'un centre d'activités lorsqu'il se situe sur plus d'une installation		77
Annexe 5 - Relative à l'ancienneté		78
Annexe 6 - Relative aux postes d'équipe volante		79
Annexe 7 - Horaire comprimé		80
Annexe 8 Relative aux tableaux d'affichage		90
Lettre d'entente # 1 – Relative au congé annuel par équipe de travail		91
Lettre d'entente # 2 – Relative à l'introduction d'une (1) heure de repas		92

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01 Centre d'activités

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

Le centre d'activités peut être une unité de soins, une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une unité de réadaptation, un programme, etc.

Cependant, le centre d'activités d'une salariée appelée à remplir les tâches habituelles de son emploi sur tout le territoire de l'établissement parce que la nature spécifique de ses fonctions le requiert, sera la Direction à laquelle le poste est rattaché. Dans ce cas, son port d'attache est déterminé selon les dispositions locales de la convention collective.

Pour le regroupement de titre d'emplois inhalothérapeute, un centre d'activités peut être, en fonction de l'organisation du travail, une direction.

Dans le cas d'un poste d'équipe volante, le centre d'activités peut être une direction.

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

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

1.02 Poste simple

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

1.03 Poste composé

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

1.04 Durée et modalités de la période de probation

Sous réserve des dispositions suivantes, la période de probation est de quarante (40) jours de travail :

- a) la salariée nouvellement embauchée dans un des titres d'emploi requérant un baccalauréat et qui a exercé sa profession depuis un (1) an après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de soixante-cinq (65) jours de travail;
- b) la salariée nouvellement embauchée dans un des titres d'emploi requérant un baccalauréat et qui n'a pas exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail;
- c) tous les congés fériés payés en vertu des dispositions locales de la convention locale sont considérés comme des jours de travail.

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

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

Les modalités de la période de probation normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi sont communiquées à la salariée lors de son embauche.

1.05 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;
- perfusionniste clinique.

ARTICLE 2 OBJET

2.01 Les dispositions relatives à l'objet de la convention collective sont celles prévues aux paragraphes 1.24, 1.25 et 1.26 des dispositions nationales de la convention collective.

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.

3.02 Les parties conviennent de collaborer à la mise en œuvre du milieu de vie dans l'établissement. A cette fin, le Syndicat participe au comité de coordination mis en place par l'Employeur dans le cadre de l'implantation du milieu de vie.

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 qui précède, 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 PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNES
PORT DE L'UNIFORME, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE**

5.01 Vestiaire

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

5.02 Uniforme

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

5.03 Les uniformes requis sont entretenus 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, sans perte de salaire, pour voir au remplacement de ce bien personnel la journée de l'occurrence de l'événement, après entente avec l'Employeur.

De même, la salariée qui utilise son automobile personnelle dans l'exercice de ses fonctions, peut s'absenter, sans perte de salaire, pour voir à la réparation où la mise en sécurité de son automobile endommagée à l'occasion de son travail et qui l'empêche de continuer ou d'offrir sa prestation de travail la journée de l'occurrence de l'événement, après entente avec l'Employeur.

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

ARTICLE 6 DROITS SYNDICAUX

6.01 Entente particulière

Le paragraphe 3.03 des dispositions nationales de la convention collective s'applique également aux dispositions locales de la présente convention collective.

6.02 Comités conjoints ou paritaires locaux

Comité de relations de travail

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

6.03 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.

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

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

6.06 Comité conjoint de Planification de la main-d'œuvre

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

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

6.07 A cet effet, les parties conviennent de créer un comité conjoint de planification de la main-d'œuvre ayant notamment pour mandat:

- A) de partager l'analyse de la situation de la main-d'œuvre dans l'établissement;
- B) d'identifier les mesures visant la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre et faire les recommandations en conséquence;
- C) d'étudier toute question relative à la main-d'œuvre;
- D) de recommander des mesures de soutien et d'encadrement professionnel appropriées afin de retenir dans la profession les salariées qui ont moins de cinq (5) ans de pratique dans leur emploi ainsi que l'utilisation du budget prévu à la lettre d'entente numéro 14 des dispositions nationales de la convention collective;
- E) de faire toute recommandation utile au Comité de développement des ressources humaines;
- F) d'émettre des recommandations quant à la planification de la main-d'œuvre;
- G) de procéder à un bilan annuel des mesures mises en place par l'établissement;

6.08 Les salariées désignées par le Syndicat qui siègent à ce comité sont libérées selon les dispositions nationales de la convention collective.

6.09 Les modalités de fonctionnement du comité sont déterminées par les membres du comité.

ARTICLE 7 PAIEMENT DES SALAIRES CAISSE D'ÉCONOMIE

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;
- l'ancienneté accumulée;
- le nombre de congés maladie accumulés;
- le quantum de congé annuel;
- le nombre d'heures de temps supplémentaires accumulées en reprise de temps;
- le nombre de congés compensatoires, de congés fériés et de congés mobiles non pris.

L'Employeur rend accessible à la salariée l'information concernant les congés dus en vertu des droits acquis.

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

7.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Toute modification dans le versement de la paie fait l'objet d'une entente locale quant aux modalités d'application. 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 vingt-cinq dollars (25\$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables du dépôt de la paie, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération d'une telle somme, sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de quarante dollars (40\$) par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de vingt dollars (20\$) pour une salariée à temps partiel.

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

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

7.04 Montants dus au départ

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

7.05 La rémunération payable à la salariée en congé annuel est versée aux périodes normales de versement de la paie.

Toutefois, si la salariée en fait la demande sur le formulaire d'inscription de sa préférence au moment du choix de son congé annuel ou lors de sa demande de congé annuel en dehors de la période d'inscription, sa rémunération lui est versée avec l'avant-dernière paie précédant son départ en congé annuel.

7.06 Caisse d'économie

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

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage fermé par installation servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise à la représentante du Syndicat.

8.02 La liste et l'emplacement des tableaux d'affichage apparaissent en annexe des dispositions locales de la convention collective.

Toute modification à cette annexe fait l'objet d'une entente entre les parties.

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

8.04 À la demande d'une représentante du Syndicat, copie des documents affichés dans l'établissement lui est transmise si ces documents concernent les conditions de travail des salariées ou sont relatifs à l'application de la présente convention collective.

Lorsque l'Employeur émet une politique relative à l'application de la présente convention collective, il en remet une copie au Syndicat.

ARTICLE 9 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

9.01 Modalités relatives au port d'attache

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 par l'Employeur selon le critère suivant: l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités.

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

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

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

9.02 Salariée accompagnant un bénéficiaire

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

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

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

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

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

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

9.03 Autre moyen de transport

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

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

9.04 Stationnement

Lorsque l'Employeur requiert l'utilisation d'un véhicule automobile, il s'assure que la salariée bénéficie d'espaces de stationnement à son port d'attache ou près de son port d'attache.

De plus, l'Employeur fournit à la salariée une vignette de stationnement pour le territoire que la salariée doit desservir à moins d'impossibilité de le faire.

9.05 Cellulaire

Avec le consentement du supérieur immédiat, la salariée bénéficie d'un téléphone cellulaire lorsque la situation le requiert.

9.06 Accès au lieu de travail

Pour les salariées appelées à travailler notamment, les jours de congé férié, les fins de semaine ou en dehors des heures d'ouverture dans une installation n'opérant pas sur une période continue de vingt-quatre (24) heures, l'Employeur prend les mesures appropriées pour leur donner l'accès au lieu de travail ou à moins d'impossibilité, auquel cas l'Employeur donne accès à un lieu de travail à proximité.

9.07 Repas

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas prévues au paragraphe 26.05 des dispositions nationales de la convention collective, qui 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.

9.08 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 TRAITEMENT DES PLAINTES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

10.01 En vertu du paragraphe 31.04 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur implante un mécanisme de traitement des plaintes avec la collaboration du Syndicat à l'intérieur d'une politique pour contrer toute forme de violence ou de harcèlement au travail.

Toute modification à cette politique se fait avec la participation du Syndicat.

10.02 Les parties favorisent le recours à la médiation comme mécanisme de résolution de conflit.

10.03 Au terme du processus du mécanisme de traitement des plaintes, la salariée dispose d'un délai de trente (30) jours pour déposer un grief.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 Médiation-arbitrage

Les parties peuvent convenir d'avoir recours à la procédure de médiation-arbitrage.

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 des connaissances, développe et maintient 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 permet de répondre aux besoins d'adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau ou par des changements affectant leur milieu de travail.

De plus, il contribue à favoriser le développement d'une orientation de carrière pour la salariée.

Dans le cadre du développement des ressources humaines, la salariée a le devoir de participer aux activités de formation en cours d'emploi qui lui permettent de développer, de maintenir ou de consolider ses compétences en fonction des attentes entretenues à son égard.

Le plan de développement des ressources humaines PDRH comprend notamment un programme d'accueil et d'orientation des salariées nouvellement embauchées, des mesures d'adaptation, d'intégration, de reconnaissance, un plan de formation en cours d'emploi, et d'orientation aux fins de remplacements.

12.02 Plan de développement des ressources humaines

Ce plan comprend notamment ce qui suit :

A) Programme d'accueil et d'orientation des salariées nouvellement embauchées

Le programme d'accueil et d'orientation permet aux salariées nouvellement embauchées de s'intégrer à l'organisation et de se familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

Ce programme doit commencer dès le premier jour d'emploi et la période de probation prévue au paragraphe 1.05 débute une fois ce programme complété.

L'Employeur transmet par écrit au Syndicat la teneur et les modalités d'application de ce programme.

La salariée qui oriente une autre salariée voit ses tâches ajustées en conséquence.

B) Mesures d'adaptation

L'Employeur met en place, au besoin, des mesures d'adaptation pour les salariées affectées par la transformation du réseau ou par des changements affectant leur milieu de travail.

C) Mesures d'intégration

Les mesures d'intégration permettent aux salariées d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques de même que les techniques nécessaires à l'exercice de nouvelles tâches ou de nouvelles fonctions.

Ces mesures sont accessibles aussi bien lors d'une mutation volontaire que lors de mesures spéciales, de supplantation ou de remplacement.

D) Mesures de reconnaissance

L'Employeur peut mettre en place des activités de reconnaissance permettant aux salariées de voir reconnaître leur apport aux soins et services dispensés par l'établissement et ainsi, accroître leur satisfaction au travail.

E) Plan de formation en cours d'emploi

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

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

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

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

Le Syndicat reçoit le bilan des activités annuelles et l'état des dépenses allouées au développement des ressources humaines.

12.03 Plan d'orientation des salariées aux fins de remplacement

Ce plan est constitué d'activités permettant aux salariées de l'équipe volante et à celles qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste, de se familiariser avec les activités d'un autre centre d'activités, de même qu'avec les fonctions qu'elles seraient appelées à assumer lorsqu'elles y travailleront.

Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur offre des activités d'orientation à des salariées, il l'offre aux salariées de l'équipe volante ou à celles qui sont inscrites sur les listes de disponibilité.

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

S'il décide de l'offrir aux salariées inscrites sur les listes de disponibilité, il procède de la même façon.

12.04 Comité conjoint local de développement des ressources humaines

Dans le cadre du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) de l'établissement, l'Employeur élabore annuellement, avec la participation du Syndicat aux travaux du comité PDRH, son plan d'activités de formation en cours d'emploi et fixe avec le syndicat les modalités d'application dudit plan.

Dans le cadre du comité PDRH, le Syndicat participe notamment:

- à l'identification et à la priorisation des différents besoins de formation en cours d'emploi;
- à l'élaboration des activités de formation en cours d'emploi ainsi que les montants qui y sont alloués;
- à la détermination des critères de sélection pour le choix des candidates.

Un rapport des activités de développement des ressources humaines est soumis au comité PDRH.

12.05

De plus, le Syndicat peut faire des recommandations relatives aux activités ou mesures concernant l'accueil et l'orientation des salariées nouvellement embauchées, d'intégration et adaptation ainsi que des mesures de reconnaissance.

12.06 Les salariées désignées par le Syndicat qui siègent au comité PDRH sont libérées selon les dispositions nationales de la convention collective.

12.07 **Horaire de travail**

L'Employeur tente d'aménager 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. A cette fin, l'Employeur s'efforce d'accoler toute activité de formation à un jour de congé.

ARTICLE 13 PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

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

13.01 Au 1^{er} avril et au 1^{er} octobre de chaque année, l'Employeur transmet au syndicat la structure des postes de l'établissement. A cet effet, il fournit les informations suivantes :

- le titre d'emploi
- le centre d'activités
- le statut
- le nombre d'heures rattaché au poste lorsqu'il s'agit d'un poste à temps partiel
- le quart de travail
- le poste vacant ou titularisé
- Le numéro du poste

Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche les postes vacants ou nouvellement créés, couverts 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 dans chacune des installations durant une période d'au moins quinze (15) jours.

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

L'Employeur affiche au mois de juin de chaque année la liste des périodes d'affichage s'échelonnant de septembre à juin.

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.

L'Employeur évalue la pertinence d'afficher un poste avant la date de départ de la salariée lorsque la date de départ est confirmée.

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 ou de quatre (4) semaines pour les postes issus de la titularisation;
- 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 - les exigences reliées au poste.

A titre indicatif :

- 10- la description des tâches spécifiques du poste;
- 11- le port d'attache;
- 12- -le territoire géographique, le cas échéant;
- 13 - l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu;
- 14-. l'installation ou les installations où la salariée sera appelée à exercer ses fonctions.

Pour les postes composés, l'Employeur identifie le centre d'activités d'attachement, lequel centre servira de référence pour déterminer l'appartenance de la salariée pour fin d'application des dispositions nationales et locales de la convention collective, notamment pour la procédure de supplantation et le choix du congé annuel.

A la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur confirme par écrit à chaque salariée détentrice de poste son port d'attache.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. De plus, elles ne doivent pas être arbitraires.

Toutefois, le poste comportant un titre d'emploi requérant un baccalauréat est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la candidate à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur. L'Employeur détermine la compétence équivalente dans le processus de sélection et en communique la teneur au Syndicat.

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

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

- 13.06** Toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et des paragraphes 15.06 à 15.13 inclusivement 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 absente du travail pour une période de plus de sept (7) jours qui souhaite obtenir un poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- Lors de toute réclamation de prestation d'assurance salaire, l'Employeur achemine à la salariée un formulaire d'inscription au registre des postes.
- 13.08** L'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé et est valide pour toute la durée de l'absence.
- Advenant le retour au travail de la salariée pendant la période d'affichage, l'Employeur considère sa candidature inscrite au registre de postes.
- 13.09** Une copie des inscriptions au registre des postes 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 chaque installation dans les vingt (20) jours suivant la fin de la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante du Syndicat.
- L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard trente (30) jours après sa nomination.
- Cependant, cette entrée en fonction ne peut s'effectuer du 15 décembre au 15 janvier et pendant la période normale de congé annuel, à moins d'entente contraire entre les parties.

Le délai d'entrée en fonction ne s'applique pas à la salariée en invalidité.

Pour la salariée qui bénéficie d'un congé prévu à l'article 22 des dispositions nationales de la convention collective, 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.

Les journées travaillées par la salariée pendant la période d'initiation et d'essai inclus les jours additionnels travaillés dans le centre d'activités, dans le même titre d'emploi et sur le même quart de travail.

La salariée qui obtient un poste requérant un baccalauréat bénéficie d'une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois.

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

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

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

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.

L'Employeur donne accès au Syndicat aux applications informatiques afin de l'informer des postes affichés, des candidatures et des nominations et ce, lors de la relocalisation du Syndicat à leur local de l'installation Saint-Louis-Du-Parc. D'ici cette date, ces mêmes informations lui sont transmises par écrit.

Le Syndicat pourrait dans certaines circonstances demander de recevoir par écrit ces mêmes informations.

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

Disposition temporaire

La présente procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel est suspendue.

Les parties conviennent de se rencontrer dans les six (6) mois de la fin de l'exercice de dotation prévu à la lettre d'entente numéro 1 des dispositions nationales de la convention collective afin d'entreprendre des discussions relatives à la possibilité d'introduire ou de modifier la présente procédure particulière d'octroi de postes à temps partiel.

A défaut d'entente, les parties conviennent d'avoir recours à un processus de médiation arbitrage.

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

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe 13.02 et procède selon les modalités suivantes:

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

- ii) s'il reste un (1) ou des jour-s de travail non récupéré-s, ce ou ces jour-s est ou sont offert-s par ordre d'ancienneté aux autres salariées du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariée-s. Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours et 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 à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.
- b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail:
- i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable sur un quart, seules les salariées à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;
 - ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.
- 2 - Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.
- 3 - Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un point de service, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les salariées à temps partiel de ce point de service.

4 - Les parties conviennent que rien dans ce présent paragraphe ne peut être utilisé aux fins d'interprétation de la notion de "centre d'activités" par rapport à celle de "point de service" ou inversement.

13.14 Échange de poste

Une salariée peut, une fois par période de trois (3) ans et après entente avec l'Employeur, échanger son poste avec le poste d'une autre salariée, d'un même regroupement de titres d'emploi, de même statut, d'un autre centre d'activités ou d'un autre programme, pour une période d'au moins six (6) mois et d'au plus douze (12) mois à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

La salariée en fait la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

DÉMISSION DU POSTE

La salariée peut démissionner du poste qu'elle détient, elle peut se voir alors offrir un poste à temps partiel laissé vacant à la suite d'un affichage.

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.

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 L'Employeur affiche toute nomination dans les quarante-cinq (45) jours suivant la période d'affichage, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

13.18 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de travail. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation ou la liste de disponibilité et ce, sans préjudice à ses droits acquis.

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

La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédant pas six (6) mois et uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée en totalité pour toute la durée de l'absence.

Au terme de cette période, la salariée dont le remplacement se poursuit est considérée en congé sans solde selon les dispositions de l'article 17 des dispositions locales de la convention collective pour une période additionnelle maximale de six (6) mois dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée en totalité pour toute la durée de l'absence.

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- l'Employeur offre à cette salariée un poste vacant à la suite d'une période d'affichage pour lequel elle a la capacité de répondre aux exigences de la tâche. Si la salariée l'accepte, le poste lui est octroyé. Si elle le refuse ou s'il n'existe pas de tel poste, la salariée utilise l'étape suivante;
- 3 - cette salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté ou supplanter dans le même centre d'activités, la salariée du même titre d'emploi, du même statut, d'un autre quart de travail ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

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

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

La salariée ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail qui a choisi à la troisième 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;

- 5 - 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 ou de huit (8) jours de travail par vingt-huit (28) jours, si un tel poste a été laissé vacant et à la condition qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

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

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

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.

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

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

14.04 La salariée visée par l'application des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

14.05 Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

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

15.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

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

- a) congé annuel;
- b) activités syndicales;
- c) congés sans solde prévus à la présente convention;
- d) maladie ou accident;
- e) congé de maternité;
- f) congé de paternité;
- g) congé d'adoption;
- h) congés sociaux;
- i) congé pour études;
- j) période d'affichage prévue à l'article 13;
- k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu de l'article 15 - Sécurité d'emploi des dispositions nationales de la convention collective;
- l) congé à traitement différé;
- m) assignation à un poste hors de l'unité d'accréditation;
- n) formation;
- o) période pendant laquelle un poste est sans titulaire.

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

Tout poste temporairement dépourvu de sa titulaire doit être comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, 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.

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

Cette décision ne doit pas occasionner une surcharge de travail dans le centre d'activités.

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.

15.02 Équipe volante

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

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

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 du centre d'activités en CH ou en CLSC, la liste de disponibilité de l'installation en CH et la liste de disponibilité de direction en CLSC sont utilisées pour suppléer 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.

15.04 Salariées inscrites aux listes de disponibilité

- 1- En CH, la liste de disponibilité du centre d'activités comprend le nom des salariées suivantes :

- a) toute salariée à temps partiel du centre d'activités qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
 - b) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective.
- 2- En CLSC, la liste de disponibilité du centre d'activités comprend le nom des salariées suivantes :
- a) toute salariée à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
 - b) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective.
- 3- La liste de disponibilité de l'installation en CH et la liste de disponibilité de direction en CLSC comprennent le nom des salariées suivantes:
- a) toute salariée à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
 - b) toute candidate à l'exercice de la profession infirmière;
 - 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.

En CLSC, la salariée à temps partiel ne peut s'inscrire que dans un maximum de deux (2) centres d'activités lorsqu'elle s'inscrit à la liste de disponibilité du centre d'activités.

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, les quarts de travail, les centres d'activités et les installations où elle assure sa disponibilité. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

La salariée 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.

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. Cependant, la salariée peut modifier en tout temps par écrit et sur préavis de sept (7) jours sa disponibilité dans le but de l'augmenter.

De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, au plus tard le 15 février, la salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période normale de congé annuel. La salariée ne peut modifier sa disponibilité pour cette période, à moins que les parties en conviennent autrement.

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 et dans l'installation, 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.

Aux fins d'application du présent article, la salariée déjà affectée en remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire pendant la période normale de congé annuel peut quitter son affectation en cours pour effectuer les remplacements prévus ci-haut et reprendre cette affectation à la fin de la période normale de congé annuel si l'affectation se poursuit après cette date.

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

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

15.08 Modalités de rappel des salariées des listes de disponibilité

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

Une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'intervalle minimum prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. De même, les dispositions de l'article 19 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. Une assignation de plus de vingt-huit (28) jours 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. Une assignation de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée ne peut être remise en question en cours d'horaire.

Lorsque l'affectation à durée indéterminée de la salariée se prolonge au delà d'un délai de six (6) mois, la salariée peut signifier sur préavis de sept (7) jours à l'Employeur son intention de mettre fin à son affectation.

La salariée peut refuser de poursuivre son affectation à durée déterminée si cette affectation se prolonge au delà du terme prévu.

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

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

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

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

- 1) En CH :
 - a) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités;
 - b) aux salariées de l'installation inscrites sur la liste de disponibilité de l'installation;
 - c) aux autres salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'installation.

2) En CLSC :

- a) aux salariées du centre d'activités inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités;
- b) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités et provenant de la direction concernée;
- c) aux autres salariées inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités;
- d) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de la direction concernée.

Pour les affectations de vingt-huit (28) 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 vingt-huit (28) 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 vingt-huit (28) jours

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

1) En CH :

- a) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités. La salariée à qui l'affectation est accordée, peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette assignation dans son centre d'activités;
- b) aux salariées de l'installation et inscrites à la liste de disponibilité de l'installation. La salariée à qui l'affectation est accordée peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette assignation dans son installation;
- c) aux autres salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'installation;
- d) aux salariées à temps partiel de l'équipe volante.

Il est entendu qu'il ne peut y avoir plus d'une mutation suite à l'application des sous paragraphes a) et b)

2) En CLSC :

- a) aux salariées du centre d'activités inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités. La salariée à qui l'affectation est accordée peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette assignation dans son centre d'activités;
- b) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités et provenant de la direction concernée. La salariée à qui l'affectation est accordée peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette assignation;
- c) aux autres salariées inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités;
- d) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de la direction concernée;
- e) aux salariées à temps partiel de l'équipe volante.

Il est entendu qu'il ne peut y avoir plus d'une mutation suite à l'application des sous paragraphes a) et b).

La salariée bénéficiant d'une mutation en vertu des règles d'assignation qui précèdent, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

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

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

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

Nonobstant le sous-paragraphe B) du présent paragraphe, les parties peuvent accorder 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) le numéro du poste;
- b) le nom de la titulaire (s'il y a lieu);
- c) la durée probable de l'emploi;
- d) le titre d'emploi;
- e) le quart de travail;
- f) le centre d'activités.

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 fin d'affectation de deux (2) semaines.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Semaine régulière

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

16.02 Répartition de la semaine

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

16.03 Période de repas

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

Cependant, lorsqu'une salariée est, à la demande de l'Employeur, dans l'obligation de prendre son repas à l'intérieur de l'installation ou si elle la seule responsable et ce, compte tenu des ressources disponibles, la salariée reçoit la totalité de la prime de disponibilité prévue aux 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, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour le repas sauf si le supérieur immédiat y consent.

Toutefois, les salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit, les salariées appelées à effectuer des soins à domicile et celles appelées à exercer ses fonctions en dehors de son port d'attache, peuvent accoler leurs périodes de repos à leur période de repas si le supérieur immédiat y consent.

16.05 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute salariée un repos de deux (2) jours complets par semaine consécutifs, si possible.

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

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

16.06 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) salariées d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités d'échanger entre elles leurs jours de congé et de travail, tels qu'établis, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 - Temps supplémentaire des dispositions nationales de la convention collective ne s'appliquent pas dans ce cas.

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.

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

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

16.08 Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.07 d'un même centre d'activités.

16.09 Affichage des horaires

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins dix (10) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

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

16.11 Réaménagement de l'horaire

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

En tout temps, les parties peuvent convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail.

16.12 Roulement des périodes

Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées, à l'exception de l'assistante-infirmière-chef de jour, de l'assistante du supérieur immédiat de jour, de l'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef de jour, de l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat de jour 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 sur le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

16.15 La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.01 et suivants.

16.16 Dans un centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.

- 16.17** L'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par l'Employeur et le Syndicat.
- 16.18** Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.07 d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation d'effectifs.
- 16.19** Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année.
- 16.20** **Heures brisées**
- La salariée n'est pas soumise au régime des heures brisées.
- 16.21** **Contrôle du temps**
- La salariée n'est pas soumise à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail.
- 16.22** **Réaménagement d'horaire**
- Dans le cas où la salariée est incapable de se rendre au travail à l'heure prévue à son horaire régulier de travail à cause d'une circonstance exceptionnelle telle une tempête de verglas ou de neige, l'Employeur peut réaménager l'horaire de travail de la salariée à sa demande.

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 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.

17.03 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 (1ère) année du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une Commission scolaire, à un CEGEP ou à une Université pour un autre Employeur.

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours ou de huit (8) jours de travail par vingt-huit (28) jours, si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01 5.

CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

17.04 Conditions d'obtention

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

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours ou de huit (8) jours de travail par vingt-huit (28) jours, si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-5.

17.06 Congé pour reprise d'examen

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

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

17.07 Fonction civique (Congé préélectoral)

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

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

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 pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part..

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

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours ou de huit (8) jours de travail par vingt-huit (28) jours, si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-5.

17.09 Congé sans solde

1 - Conditions d'obtention

Après un an (1) de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année après entente, quant aux dates avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance.

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la demande de la salariée.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes.

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.

c) Congés maladie

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

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

d) Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours ou de huit (8) jours de travail par vingt-huit (28) jours, si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-5.

e) Droit de postuler

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

17.10 Préretraite

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

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

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

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

17.11 Congé partiel sans solde par échange de poste

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

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

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

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

17.12 Congé partiel sans solde

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

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

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

17.13 RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL

La salariée titulaire d'un poste affectée à un centre d'activités opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'Employeur, réduire son temps de travail par période de deux (2) semaines pour une durée minimum de six (6) mois et d'au plus douze (12) mois aux conditions suivantes :

- a) qu'une salariée, du même titre d'emploi et du même centre d'activités, titulaire de poste à temps partiel accepte d'augmenter ses jours de travail afin que la totalité des jours libérés soient récupérés et que l'augmentation de jours de travail soit compatible avec son horaire de travail;
- b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées et non récupérées en fonction des dispositions du sous-paragraphe précédent soient attribuées en totalité aux autres salariées titulaires de postes à temps partiel du même centre d'activités.

L'attribution des jours libérés se fait en tenant compte de l'ancienneté des salariées titulaires de poste à temps partiel.

Dans les quinze (15) jours qui suivent l'attribution, l'Employeur confirme par écrit à la salariée et au Syndicat la réduction du temps de travail de la salariée et le nombre de jour de travail par période de deux (2) semaines.

Si, pendant cette période, la salariée cesse d'être titulaire de son poste, la réduction de ce temps de travail cesse de s'appliquer et la situation antérieure est rétablie.

La salariée à temps complet qui s'est prévalu de cette disposition est considérée en congé partiel sans solde selon les modalités prévues aux dispositions nationales de la convention collective.

17.14 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.

17.15 Congé sans solde pour aide communautaire ou humanitaire

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

Ce congé est octroyé pour la durée de la participation de la salariée à ces activités et ne peut excéder douze (12) mois..

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 sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance. 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);
- d) dans le cas de la salariée oeuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, durant les périodes de congé excédant une semaine prévues au calendrier scolaire, lorsque la salariée ne bénéficie pas d'un congé en vertu des dispositions locales et nationales de la convention collective.

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, de construction, de décontamination et autres circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

Temps supplémentaire

19.01 Répartition équitable

En CH, 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 dans l'installation.

Si aucune salariée ne peut ou ne veut effectuer du temps supplémentaire dans l'installation, l'Employeur l'offre de la même façon aux autres salariées orientées et disponibles.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence qui impliquent l'impossibilité pour l'Employeur de l'offrir aux salariées disponibles, l'Employeur l'offre de préférence aux salariées sur place d'abord dans le centre d'activités, dans l'installation puis aux autres salariées orientées et disponibles.

En CLSC, 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 dans la direction concernée.

Si aucune salariée ne peut ou ne veut effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur l'offre de la même façon aux autres salariées orientées et disponibles.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence qui impliquent l'impossibilité pour l'Employeur de l'offrir aux salariées disponibles, l'Employeur l'offre de préférence aux salariées sur place d'abord dans le centre d'activités, dans la direction puis aux autres salariées orientées et disponibles.

19.02 Si la salariée effectue du temps supplémentaire immédiatement après son quart de travail régulier pour une période de quatre (4) heures ou plus, l'Employeur lui accorde avant la fin de son quart de travail une période minimale de vingt (20) minutes de repos.

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.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat à tous les six (6) mois une liste comprenant les informations suivantes :

- Le nom, le titre d'emploi et le centre d'activités de chaque salariée qui a effectué des heures supplémentaires;
- La date à laquelle chaque salariée a effectué les heures supplémentaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires effectuées;
- Le nom, le titre d'emploi et le centre d'activités de chaque salariée qui a refusé de faire les heures supplémentaires offertes ainsi que la date du refus.

19.03 Conversion en temps chômé

La salariée peut convertir en temps chômé les heures effectuées en temps supplémentaire à l'exception de celles effectuées dans le cadre de mesures incitatives.

La salariée a droit d'accumuler dans une banque de reprise de temps les heures effectuées en temps supplémentaire jusqu'à un maximum d'heures équivalent à deux (2) jours de travail.

Après entente avec son supérieur immédiat, la salariée peut reprendre en temps en tout ou en partie les heures ainsi accumulées.

19.04 Nonobstant le paragraphe 19.03, les salariées d'un titre d'emploi d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal continuent d'être régies par l'Annexe 4 des dispositions nationales de la convention collective relatives au temps supplémentaire.

19.05 A la demande de la salariée, les heures supplémentaires accumulées et non prévues à l'horaire peuvent lui être versées en tout ou en partie sous forme de rémunération au taux prévu aux dispositions nationales de la convention collective.

19.06 La salariée qui n'a pas utilisé au complet au 31 mars de chaque année les heures accumulées en temps chômé reçoit le paiement de l'ensemble de ces heures au taux prévu aux dispositions nationales de la convention collective.

19.07 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.

19.08 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.

19.09 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.

19.10 Moyen de communication

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité un moyen de communication, tel que, 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.

19.11 Rappel durant un repas

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

19.12 La salariée ayant travaillé un quart complet de travail lorsqu'elle est en disponibilité bénéficie, à sa demande, après entente avec son supérieur immédiat, d'une absence autorisée pour le quart de travail suivant immédiatement la période de disponibilité.

ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS

20.01 Liste des congés fériés

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

- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâce
- Congé mobile acquis au 11 novembre
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Congé mobile acquis au 14 février
- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- La Fête des Patriotes
- La Fête Nationale

La liste de ces congés fériés comprenant les dates correspondantes sera affichée au mois de mai de chaque année. Cette liste peut être révisée et modifiée de consentement entre les parties. A défaut d'accord, la présente liste demeure.

20.02 Les congés mobiles sont considérés comme des congés fériés aux fins d'application de la convention collective.

20.03 Les congés mobiles peuvent être pris à une date convenue entre la salariée et le supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans motif valable. La salariée en fait la demande sept (7) jours à l'avance.

20.04 La salariée bénéficie des dispositions nationales de la convention collective le jour même du congé férié et ce, peu importe le jour de prise effective de ce congé déterminé à l'article 20.01.

20.05 Répartition équitable

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

Toutes les salariées bénéficient d'un minimum de deux (2) jours consécutifs de congés à Noël ou au Jour de l'An au cours desquels elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces jours, les parties peuvent convenir d'une alternance, d'année en année, entre les salariées.

La salariée peut accoler à la journée du congé de Noël ou du Jour de l'An un minimum de cinq (5) jours de congés (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires).

20.06 Remise de congé férié

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

Il peut également accoler ce congé au début ou à la fin du cycle de travail de la salariée qui travaille toutes ses journées de poste de façon consécutive.

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

Ces congés compensatoires doivent être pris au plus tard le 1^{er} juin. Cependant, la salariée qui a été dans l'impossibilité de prendre ses congés compensatoires jusqu'à cette date, peut, après entente avec le supérieur immédiat, les reporter après le 1^{er} juin, sauf pendant la période normale de congé annuel.

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 de maladie ou accident du travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, mais sans toutefois excéder le 30 juin.

20.07 Échange de congé férié

Après l'affichage de l'horaire de travail, il est loisible à deux (2) salariées du même regroupement de titres d'emploi d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié inscrit à l'horaire.

L'autorisation du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange. Et, dans ce cas, les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas si la salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL

21.01 Période de congé annuel

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

La période située entre le 1^{er} juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel.

L'Employeur et le Syndicat peuvent évaluer la possibilité de revoir la période.

L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

Cependant, le congé annuel des salariées oeuvrant en milieu scolaire doit être pris à l'intérieur des périodes de congé des étudiants en fonction du calendrier scolaire ou à toute autre période convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

21.02 Prise du congé

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou si elle le désire, 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 chaque période, soit du 1^{er} mai au 30 octobre et du 1^{er} novembre au 30 avril.

Cependant, la salariée peut choisir de prendre une semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

La salariée bénéficiant de jours de congé annuel supérieurs à vingt (20) jours ouvrables acquis en vertu des dispositions nationales de la convention collective ou en vertu de droits acquis, peut prendre ces journées additionnelles en dehors de la période normale de congé annuel après entente avec l'Employeur quant aux dates

21.03 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

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

21.04 Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars pour la période du 1^{er} mai au 30 octobre et avant le 15 septembre pour la période du 1^{er} novembre au 30 avril.

A défaut d'avoir exprimé leur préférence pour les mois de mai et octobre, les salariées peuvent prendre leur congé annuel pendant ces périodes sur demande écrite et après entente avec l'Employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

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 et par quart de travail.

La période de congé annuel de chaque salariée peut débuter ou se terminer par une (1) fin de semaine complète de congé par notamment l'échange d'horaire ou l'échange de congé annuel.

21.05 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 1^{er} 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 sa période de congé annuel, verra son congé annuel reporté à moins que la salariée en avise autrement l'Employeur par écrit.

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

Toutefois, le report doit se faire durant la période de congé annuel alors en cours. Si cela est impossible, le congé annuel est reporté au cours de l'année suivante (1^{er} mai-30 avril).

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

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.

ARTICLE 22 AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

22.01 Les avantages ou privilèges acquis à une salariée en vertu de l'entente intervenue le 1^{er} mai 1997 entre le CLSC des Faubourgs et le Syndicat des travailleuses et travailleurs du CLSC Centre-Ville sont reconduits.

**ARTICLE 23 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX SALARIÉES
OEUVRANT EN UNITÉ SPÉCIFIQUE**

23.01 CONGÉS MOBILES

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

ARTICLE 24 ACTIVITÉS AVEC DES RÉSIDENTS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

24.01 Les conditions de travail particulières applicables à la salariée appelée à accompagner des résidents à des activités à l'extérieur de l'établissement d'une durée de plus de vingt-quatre (24) heures sont les suivantes :

L'Employeur sollicite sur une base volontaire les salariées qui désirent participer à de telles activités.

Le choix des salariées s'effectuent par ordre d'ancienneté.

Les repas, le transport et l'hébergement des salariées affectées à ces activités sont aux frais de l'Employeur. Les salariées ont aussi droit à l'allocation quotidienne pour le coucher en établissement hôtelier prévue aux dispositions nationales de la convention collective.

Pendant la durée des activités, la salariée ayant complété son quart de travail quotidien, est considérée en disponibilité et reçoit l'allocation de disponibilité prévue aux dispositions nationales de la convention collective.

La salariée a droit à une (1) journée de congé rémunérée pour chaque période de trois (3) journées d'activités effectuées à l'extérieur de l'établissement. La salariée prend ce congé à une date qu'elle détermine après entente avec l'Employeur.

24.02 Les salariées qui participent à ces activités sont remplacées en totalité et pour toute la durée de leur absence.

ARTICLE 25 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

25.01 Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 2 mars 2008.

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

25.03 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.

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

25.05 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les présentes dispositions s'appliquent jusqu'à la date convenue entre les parties pour la titularisation des salariées en conformité avec la définition prévue au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective.

1- le paragraphe suivant remplace les dispositions locales prévues au paragraphe 5 de l'article 14.01, au dernier alinéa des paragraphes 4 des articles 17.03, 17.05 et 17.08, ainsi que le dernier alinéa du paragraphe d) de l'article 17.09 :

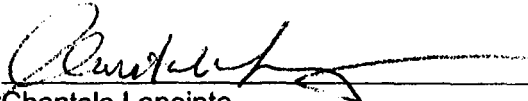
- « à défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité. La salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 15 des dispositions locales. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions nationales traitant du régime de sécurité d'emploi. »


2.-La salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire à la liste de disponibilité.

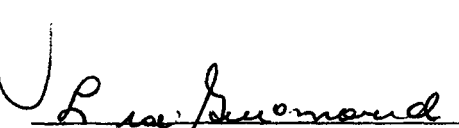
En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal le 7^e jour du mois de février 2008

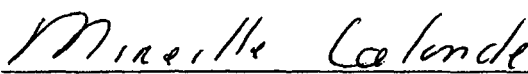
Pour la partie patronale :

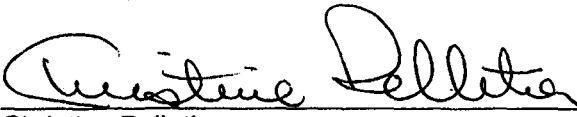
CENTRE DE SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX JEANNE-MANCE

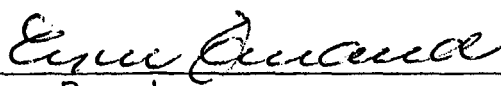

Chantale Lapointe
Directrice générale


Michèle Gauthier
Directrice des ressources humaines


Lise Guimond
Directrice générale adjointe - services
en hébergement

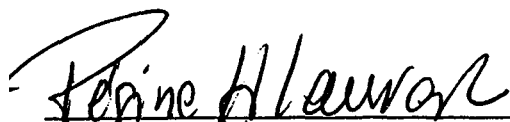

Mireille Lalonde
Directrice des programmes
Famille-Enfance-Jeunesse



Christine Pelletier
Conseillère en relations de travail


Lyne Renaud
Coordonnatrice de l'application des conventions
collectives et gestion de la liste de rappel

Pour la partie syndicale :

L'ALLIANCE INTERPROFESSIONNELLE DE MONTRÉAL (AIM-FIQ)


Régine Laurent, présidente AIM


Guylaine Dupuis, présidente locale et Comité de négociation


France Brizard, agente syndicale et Comité de négociation


Ann Chouinard, Comité de négociation


Diane Bilodeau, Comité de négociation


Pierrette Héon, Comité de négociation


Diane Girard, conseillère syndicale FIQ

ANNEXE 1

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

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

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

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

La création des nouveaux postes doit assurer l'octroi d'un poste comportant un minimum de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours ou d'un poste comportant un minimum de huit (8) jours par vingt-huit (28) jours à un maximum de salariées dans le but de restreindre au maximum l'inscription de salariées au service régional de main-d'oeuvre.

Les postes à doter le sont d'abord pour répondre aux besoins réguliers de chaque centre d'activités.

Les postes à créer pour répondre aux besoins réguliers et aux besoins de remplacement le sont dans l'ordre suivant :

- des postes stables dans le centre d'activités;
- des postes composés;
- des postes composés dont l'équipe volante est une composante;
- des postes d'équipe volante spécialisés ou inter centre d'activités;
- des postes d'équipe volante;
- des postes stables dans le centre d'activités sur plus d'un quart (Jour-Soir, Jour-Nuit);
- des postes d'équipe volante sur plus d'un quart (Jour-Soir, Jour-Nuit).

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

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

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

Une fois la mesure de titularisation effectuée, l'Employeur peut sans affichage accorder un poste d'équipe volante comportant un minimum de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours ou un minimum de huit (8) jours de travail par vingt-huit (28) jours ou un poste d'équipe volante Jour-Soir ou Jour-Nuit de sept (7) jours par période de quatorze (14) jours ou plus à une salariée nouvellement embauchée dans le cas où aucun poste vacant après affichage n'est disponible ou pour lequel la salariée ne peut répondre aux exigences normales de la tâche.

Dans le cas de postes comportant plus d'un quart de travail, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à convenir des modalités d'application et d'apporter les modifications nécessaires aux dispositions locales de la convention collective.

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

Disposition temporaire

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

ANNEXE 2

RELATIVE A L'ACCESSIBILITÉ AUX POSTES D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ET D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF OU D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Les parties conviennent que les postes d'infirmière clinicienne, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat sont accessibles à l'infirmière qui détient un baccalauréat et à l'infirmière qui détient 60 crédits d'un baccalauréat et qui répond aux conditions d'admission prévues à l'Annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective.

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

Si aucune de ces candidates n'a été retenue ou si aucune candidate détenant un baccalauréat n'a posé sa candidature, le poste devra être accordé et comblé par la salariée la plus compétente selon l'article 13.05 des dispositions locales qui détient 60 crédits d'un baccalauréat répondant aux conditions d'admission prévues à l'Annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective. Dans ce cas, la salariée obtient un poste d'infirmière, d'assistante-infirmière-chef ou d'assistante du supérieur immédiat et se voit appliquer les règles générales des dispositions de la convention collective.

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

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

Dès l'obtention de son baccalauréat, la salariées est classifiée dans le titre d'emploi d'infirmière clinicienne, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat et se voit alors appliquer, en plus, les conditions prévues à l'Annexe 4 des dispositions nationales de la convention collective.

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

ANNEXE 3
RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

- ARTICLE 1** L'horaire de quatre (4) jours est accessible sur une base individuelle et applicable à la condition que l'organisation du travail du centre d'activités concerné le permette, qu'il n'occasionne pas de coût additionnel de main d'œuvre et de réduction de l'offre de service.
- ARTICLE 2** La salariée désirant bénéficier de l'horaire de quatre (4) jours en fait la demande par écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours avant la ou les périodes déterminées en y précisant l'indice de compensation choisi et la journée de congé souhaitée.
- ARTICLE 3** A chaque période d'accessibilité, l'Employeur tient compte notamment de l'ensemble des demandes, de leurs impacts sur l'organisation et la dispensation des services.
- ARTICLE 4** La salariée qui désire se prévaloir de l'horaire de quatre (4) jours doit être titulaire d'un poste à temps complet et être au travail au moment de sa demande.
- ARTICLE 5** La journée de congé est déterminée par l'Employeur selon la préférence exprimée par la salariée ainsi que l'ancienneté, tout en tenant compte de l'horaire de travail des autres salariées et des besoins du service.
- ARTICLE 6** La salariée qui se prévaut de l'horaire de quatre (4) jours cesse d'en bénéficier au moment où elle cesse d'être titulaire du poste qu'elle occupait lorsqu'elle a débuté son nouvel horaire, à moins d'entente à l'effet contraire entre l'Employeur et la salariée.
- ARTICLE 7** L'horaire de quatre (4) jours est octroyé pour une période de douze (12) mois à tour de rôle entre les salariées du même centre d'activités qui désirent en bénéficier, en commençant par la plus ancienne.
- ARTICLE 8** La salariée qui bénéficie déjà de l'horaire de quatre (4) jours peut demander de le renouveler en envoyant un avis écrit dans le délai prévu à l'article 2 de la présente Annexe.
- ARTICLE 9** La salariée bénéficiant déjà d'une réduction de son temps de travail par le biais notamment, d'une retraite progressive ou d'un congé partiel sans solde, ne peut se prévaloir de l'horaire de quatre (4) jours. De plus, il en est de même pour la salariée participant à un régime de congé à traitement différé.
- ARTICLE 10** La salariée ayant accumulé des congés compensatoires au début de l'horaire de quatre (4) jours voit ceux-ci convertis en heures.

- ARTICLE 11** Lorsque survient un congé férié que la salariée a converti en indice de compensation et que ses services ne sont pas requis, le supérieur immédiat réaménage l'horaire de la salariée de façon à ce qu'elle effectue quatre (4) jours de travail.
- ARTICLE 12** Advenant l'impossibilité de réaménager l'horaire de travail de la salariée, celle-ci peut utiliser tout autre congé pour combler le congé férié mentionné à l'article 11 ou bénéficier d'une absence sans solde autorisée.
- ARTICLE 13** A son retour à sa semaine régulière de travail selon le nombre d'heures hebdomadaire prévu à son titre d'emploi, la salariée se voit reconnaître son congé annuel en fonction de sa semaine régulière de travail.
- ARTICLE 14** L'Employeur fournit au Syndicat la ou les périodes d'accessibilité à l'horaire de quatre (4) jours prévues à l'article 2 de la présente Annexe dans les trente (30) jours de la signature des dispositions locales de la convention collective.

ANNEXE 4

RELATIVE AU DÉPLACEMENT DES SALARIÉES À L'INTÉRIEUR D'UN CENTRE D'ACTIVITÉS LORSQU'IL SE SITUE SUR PLUS D'UNE INSTALLATION

Considérant que l'Employeur désire disposer d'une flexibilité dans l'organisation des soins et services afin de répondre aux besoins évolutifs de la population dans la dispensation des services;

Considérant que l'Employeur demeure toutefois soucieux de la stabilité des équipes de travail;

Considérant les valeurs du CSSS qui sont notamment, le respect, l'équité et la transparence;

L'Employeur convient dans l'amorce de changement de favoriser la communication avec le personnel et le Syndicat qui sont alors mis à contribution dans la recherche de moyens ou de solutions afin d'atteindre l'objectif identifié.

Cependant, lorsque des déplacements sont nécessaires entre les installations d'un même centre d'activités lors de changement de port d'attache ou de fluctuation temporaire d'activités, l'Employeur privilégie le volontariat parmi les salariées d'un statut et d'un quart de travail donné de l'installation visée qui répondent aux exigences de la tâche. Si un nombre insuffisant de salariées se sont portées volontaires, l'Employeur procède à tour de rôle, par ordre inverse d'ancienneté.

Les parties peuvent convenir de toute autre modalité de déplacement.

ANNEXE 5
RELATIVE À L'ANCIENNETÉ

L'ordre dans lequel seront considérées des salariées possédant la même ancienneté lors de l'exercice d'un droit en lien avec l'application des dispositions locales ou nationales de la convention collective sera déterminé selon les modalités suivantes:

1. par la date d'entrée en service de la salariée. En cas d'égalité, l'Employeur procède à l'étape deux (2);
2. par tirage au sort. Dans un tel cas, l'Employeur procède au tirage au sort qui devra être fait en présence d'une représentante syndicale et des salariées concernées si ces dernières le désirent.

ANNEXE 6

RELATIVE AUX POSTES D'ÉQUIPE VOLANTE

Dans le but de favoriser l'attraction et la rétention de la main d'œuvre et de maximiser la dotation des postes d'équipe volante afin d'éviter que ceux-ci soient susceptibles de demeurer vacants, les parties conviennent de ce qui suit :

Avant d'afficher un poste d'équipe volante devenu vacant, l'Employeur procède à l'évaluation du poste en tenant compte des besoins de remplacement et procède s'il y a lieu à un rehaussement du nombre de jours du poste vacant de la façon suivante :

- a) sur le même quart de travail jusqu'à concurrence d'un poste à temps complet;
- b) sur un autre quart de travail jusqu'à concurrence d'un poste à temps complet.
Le poste ainsi rehaussé doit être un poste soit Jour-Soir ou Jour-Nuit.

L'Employeur affiche le poste rehaussé selon les dispositions locales de la convention collective.

L'Employeur peut créer un nouveau poste d'équipe volante Jour-Soir ou Jour-Nuit inférieur à sept jours par période de quinze jours (7/15) sur recommandation du Comité conjoint de Planification de la main-d'œuvre prévu aux dispositions locales de la convention collective.

La présente annexe s'applique une fois terminé le processus de titularisation des salariées visées par la lettre d'entente No. 1 des dispositions nationales et par l'Annexe 1 des dispositions locales de la convention collective.

ANNEXE 7 –

HORAIRE COMPRIMÉ

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

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

Définition

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

Champ d'application

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

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

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 deux cent quatre-vingt dix (290 h) heures de travail pour une salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36.25 h) ou de deux cent quatre-vingt heures (280 h) de travail pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-cinq heures (35 h).

La salariée nouvellement embauchée dans un des titres d'emploi requérant un baccalauréat qui a exercé sa profession depuis un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de quatre cent soixante et onze heures et quart (471.25 h) si son nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36.25 h) ou de quatre cent cinquante-cinq heures (455 h) si son nombre d'heures hebdomadaire est de trente-cinq heures (35 h).

La salariée nouvellement embauchée dans un des titres d'emploi requérant un baccalauréat qui n'a pas exercé sa profession depuis un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation huit cent soixante-dix heures (870 h) si son nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36.25 h) ou de huit cent quarante (840 h) si son nombre d'heures hebdomadaire est de trente-cinq heures (35 h).

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

ARTICLE 6 Des dispositions nationales de la convention collective

Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement

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

Activités syndicales à l'intérieur de l'établissement

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

de 50 à 99 salariées :	7.25 ou 7 heures/semaine
de 100 à 299 salariées :	14.50 ou 14 heures/semaine
de 300 à 499 salariées :	21.75 ou 21 heures/semaine
de 500 à 749 salariées :	29.00 ou 28 heures/semaine
de 750 à 1549 salariées :	36.25 ou 35 heures/semaine
de 1550 à 2499 salariées :	43.50 ou 42 heures/semaine
de 2500 et plus :	58.00 ou 56 heures/semaine

Aux fins d'application du présent paragraphe, le nombre de salariées visées par l'accréditation doit être celui du 1^{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 avoir démissionné.

ARTICLE 13 Des dispositions locales de la convention collective

Avis d'affichage

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

Période d'initiation et d'essai

La salariée à qui le poste est attribué en vertu des dispositions de la présente convention collective a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de deux cent dix-sept heures et demie (217.50 h) si son nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36.25 h) ou de deux cent dix heures (210 h) si son nombre d'heures hebdomadaire est de trente-cinq (35h). La salariée dont le titre d'emploi requiert un baccalauréat a droit à une période d'initiation et d'essai de quatre cent soixante et onze heures et quart (471.25 h) si son nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36.25 h) ou de quatre cent cinquante-cinq heures (455 h) si son nombre d'heures hebdomadaire est de 35 heures.

ARTICLES 14 & 15 Des dispositions nationales de la convention collective

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

ARTICLE 16 Des dispositions locales de la convention collective

Fins de semaine

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

ARTICLE 19 Des dispositions nationales de la convention collective

Temps supplémentaire

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

ARTICLE 20 Des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés fériés

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

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, soit du 1^{er} mai au 30 octobre et du 1^{er} novembre au 30 avril.

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

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

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

Indemnité au départ

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

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

ARTICLE 22 Des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés spéciaux et sociaux

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

Salaire

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

ARTICLE 23 Des dispositions nationales de la convention collective

Congés maladie et assurance salaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 26 Des dispositions nationales de la convention collective

Salariée accompagnant un bénéficiaire

Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions 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 & Des dispositions nationales de la convention collective
ANNEXE 1**

Salaire

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

Remplacement à diverses fonctions

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

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

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

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

ARTICLE 8 Des dispositions nationales de la convention collective

Expériences des salariées à temps partiel

L'expérience des salariées à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées selon le modèle d'horaire comprimé choisi par rapport à leur titre d'emploi et ce, sous réserve des dispositions prévues au troisième (3e) alinéa du paragraphe 7.22 des dispositions nationales de la convention collective.

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

ARTICLE 9 Des dispositions nationales de la convention collective

Primes

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

Prime de soir et de nuit

La salariée soumise à l'horaire comprimé et faisant tout ou une partie de son service entre 14 h 00 et 8 h 00 reçoit, pour toute heure travaillée entre 14 h 00 et 24 h 00, une prime de 4 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3 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 3 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 pour les salariées travaillant en unité spécifiques

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 1/4) par année ou à trois heures trente minutes (3 h 30 min) de congé jusqu'à un maximum de trente-cinq heures (35 h) par année.

ANNEXE 8

RELATIVE AUX TABLEAUX D’AFFICHAGE

La liste et l’emplacement des tableaux d’affichage du Syndicat sont les suivants :

- Centre d’hébergement Centre-Ville : au 2^{ème} étage, Aile B, côté administratif, près du bureau syndical;
- Centre d’hébergement du Manoir de l’Age d’Or : au rez-de-chaussée, face à l’ascenseur de service;
- Centre d’hébergement Jean De La Lande : dans la salle à manger des employées;
- Centre d’hébergement Bruchési : au rez-de-chaussée, près de la salle de repos des employées;
- Centre d’hébergement Jacques Viger : au rez-de-chaussée, près du bureau syndical;
- Centre d’hébergement Ernest Routhier : au 1^{er} étage, à l’entrée;
- Centre d’hébergement Armand Lavergne : au sous-sol, près de la salle de repos des employées;
- Centre d’hébergement Emélie Gamelin : au rez-de-chaussée, près de la salle de repos des employées et du bureau syndical;
- CLSC du Plateau Mont-Royal : au 2^{ème} étage, dans la salle des employées;
- CLSC des Faubourgs, site Sanguinet : au 4^{ème} étage, dans la salle à manger des employées;
- CLSC des Faubourgs, site Visitation : situé au 5^{ème} étage, dans le corridor, à proximité de la salle à manger des employées;
- CLSC des Faubourgs, site Parthenais : au 2^{ème} étage, dans la cuisinette des employées;
- CLSC des Faubourgs, site Port-Royal : dans le corridor allant à la cuisine;
- CLSC St-Louis du Parc, site du 55 Mont-Royal Ouest : dans la cuisine des employées;
- CLSC St-Louis du Parc, site du 15 Mont-Royal Ouest : dans la cuisine des employées.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1
RELATIVE AU CONGÉ ANNUEL
PAR ÉQUIPE DE TRAVAIL

Considérant que l'octroi du congé annuel par centre d'activités prévu aux dispositions locales de la convention collective peut occasionner des difficultés d'application dans certains centres d'activités;

Considérant que le congé annuel est octroyé présentement par équipe de travail dans certains centres d'activités;

Considérant la volonté des parties de favoriser l'octroi du congé annuel de façon satisfaisante pour les salariées concernées;

L'Employeur et le Syndicat conviennent que, dans certains centres d'activités déterminés, l'alinéa 4 de l'article 21.04 des dispositions locales est remplacé par les dispositions suivantes :

1. 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, par quart de travail et par équipe de travail.
2. Une équipe de travail est constituée de salariées qui collaborent de façon quotidienne et régulière ensemble dans l'exercice de leurs fonctions et qui sont supervisées par un même supérieur immédiat.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2
RELATIVE
A L'INTRODUCTION D'UNE HEURE DE REPAS

Les parties s'entendent afin d'entreprendre des discussions en vue d'introduire une période de repas d'une (1) heure pour les salariées bénéficiant actuellement de trois quarts (3/4) heures pour prendre leur repas quotidien et ce, afin de compenser les salariées appelées à faire une transmission d'un rapport inter quart de travail.