

**CONVENTION COLLECTIVE  
DISPOSITIONS LOCALES**

**ENTRE LE**

**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES  
EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES  
DU CSSS DE GATINEAU (FIQ)**



**ET LE**

**CENTRE DE SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
DE GATINEAU (CSSSG)**

Centre de santé et de services sociaux  
de Gatineau



FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

## PRÉAMBULE

Le Centre de santé et des services sociaux de Gatineau (CSSSG) et le Syndicat des Professionnelles en Soins Infirmiers et Cardio-respiratoires du CSSSG (FIQ) ont convenu de regrouper à l'intérieur d'un même document les conditions de travail convenues localement, soit:

- les dispositions locales de la convention collective qui portent sur les vingt-six (26) matières prévues à l'Annexe A-1 de la loi 30. Aux fins d'identification, la numérotation des dispositions locales seront précédées d'un L afin de les distinguer des dispositions nationales.

et

- les arrangements locaux prévus aux dispositions nationales de la convention collective.

De plus, dans la table des matières et au début des dispositions locales concernées une référence à titre d'information seulement sera faite aux clauses pertinentes des dispositions nationales FIQ 2006-2010.

## TABLE DES MATIÈRES

N <sup>o</sup>	MATIÈRES	PAGE	Référence aux dispositions nationales
	Préambule	2	
	<b>PARTIE I</b>		
<b>L1</b>	Notion de poste	6	1.03 -1.14
<b>L2</b>	Notion de centre d'activités	8	
<b>L3</b>	Durée et modalités de la période de probation	9	1.04
<b>L4</b>	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire	10	
<b>L5</b>	Notion de déplacement	11	
<b>L6</b>	Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires	13	7.05
<b>L7</b>	Règles de mutations volontaires	21	
<b>L8</b>	Procédure de supplantation et modalités d'application	30	14.18 à 14.21
<b>L9</b>	Aménagement des heures et de la semaine de travail	31	25.01 à 25.03 Annexe 1
<b>L10</b>	Temps supplémentaire, rappel au travail et disponibilité	38	19.01 à 19.11
<b>L11</b>	Congés fériés, congé annuel et congés mobiles		
	A) Congés fériés	41	7.08, 20.01 à 20.06
	B) Congé annuel	43	21.01 à 21.07
	C) Congés mobiles	48	34.03 à 34.05
<b>L12</b>	Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde	49	17.01 à 17.06
<b>L13</b>	Développement des ressources humaines	58	16.01 - 16.02
<b>L14</b>	Activités à l'extérieur avec les usagers	63	
<b>L15</b>	Comités locaux et règlement des griefs	64	6.16 10.01 à 10.11
<b>L16</b>	Règle d'éthique entre les parties	67	1.24 à 1.26
<b>L17</b>	Affichage d'avis	68	
<b>L18</b>	Ordre professionnel	70	
<b>L19</b>	Pratiques et responsabilités professionnelles	71	32.01
<b>L20</b>	Transport des usagers	72	

<b>N°</b>	<b>MATIÈRES</b>	<b>PAGE</b>	<b>Référence aux dispositions nationales</b>
<b>L21</b>	Perte et destruction de biens personnels	73	
<b>L22</b>	Port d'uniforme	74	
<b>L23</b>	Vestiaire et salle d'habillage	75	
<b>L24</b>	Modalités de paiement des salaires	76	7.01 à 7.26
<b>L25</b>	Caisse d'économie	79	
<b>L26</b>	Allocations de déplacement	80	26.01 à 26.06
	Durée des dispositions locales de la convention collective	82	
	<b>PARTIE II</b>		
<b>N°</b>	<b>ANNEXES</b>		
<b>1</b>	Journées de dotation	84	
<b>2</b>	Comité sur les exigences de poste	87	
<b>3</b>	Accessibilité aux postes avec exigences	88	
<b>4</b>	Registre d'orientation au bloc opératoire	90	
<b>5</b>	Réaménagement d'horaire – horaire comprimé	92	
<b>6</b>	Réaménagement d'horaire – horaire de 12 heures	94	
<b>7</b>	Horaire de quatre (4) jours	98	
<b>8</b>	Roulement des quarts - Hôpital de Hull	100	
<b>9</b>	Planification du temps supplémentaire	102	
<b>10</b>	Conversion du temps supplémentaire en temps à reprendre	104	
<b>11</b>	Horaire 7/7 période de congé annuel	105	
<b>12</b>	Prime soins intensifs	107	
<b>13</b>	Couverture de centres d'activités additionnels pour les salariées oeuvrant en hébergement	108	
<b>14</b>	Dispositions particulières <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Partage de poste en CHSLD</li> <li>➤ Reconnaissance infirmières en CLSC</li> </ul>	109	

	<b>PARTIE II</b>		
<b>N°</b>	<b>ANNEXES</b>		
<b>15</b>	Modalités relatives à la personne retraitée réembauchée	111	
<b>16</b>	Programme d'orientation aux soins intensifs pour les détenteurs de poste en soins de courte durée	112	
	<b>PARTIE III</b>	<b>PAGE</b>	<b>Référence aux dispositions nationales</b>
<b>N°</b>	<b>LETTRE D'INTENTION</b>		
<b>1</b>	Lettre d'intention relative à la planification de la main d'œuvre	114	
<b>N°</b>	<b>LETTRE D'ENTENTE</b>		
<b>1</b>	Mécanisme d'application du processus de la titularisation des salariées et de la conversion des heures de remplacement	115	Lettre d'entente # 12
<b>2</b>	Quarts de rotation	117	
	<b>PARTIE IV</b>	<b>PAGE</b>	
	<b>INDEX PAR SUJET</b>	118	

<b>MATIÈRE L1</b>	<b>NOTION DE POSTE</b> (Voir aussi les clauses 1.02, 1.03 et 1.14 des dispositions nationales)
<b>L 1.01</b>	<b>Regroupement de titres d'emploi</b>  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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>□ les titres d'emploi d'infirmières;</li> <li>□ les titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;</li> <li>□ les titres d'emploi d'inhalothérapeutes.</li> </ul>
<b>L 1.02</b>	<b>Poste simple</b>  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.
<b>L 1.03</b>	<b>Poste composé</b>  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. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé à moins d'entente contraire entre les parties.
<b>L 1.04</b>	<b>Équipe volante</b>  Dans le cadre des besoins de remplacement de l'établissement L'Employeur constitue l'équipe volante avec trois types de postes dans l'établissement, c'est-à-dire des postes programme, multi-programmes un site et uni-programme multi sites tels que définis aux clauses 1.05, 1.06 et 1.07.  Les parties peuvent, s'il y a lieu, convenir de toute autre notion de poste.

**1.05**

**Poste programme**

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un regroupement d'un maximum de six (6) centres d'activités à l'intérieur d'un site aux fins de remplacement et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective à moins d'entente contraire entre les parties.

**1.06**

**Poste multi-programmes un site**

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un regroupement de plusieurs programmes établis dans un site aux fins de remplacement et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective.

**1.07**

**Poste uni-programme multi sites**

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un programme d'une direction, sur plusieurs sites aux fins de remplacement et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective.

MATIÈRE L2	NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS
<p><b>L 2.01</b></p>	<p><b>Centre d'activités</b></p> <p>Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement en tenant compte des soins à dispenser à un groupe d'usagers sous la responsabilité d'une supérieure immédiate.</p> <p>Cependant, le centre d'activités peut être, en fonction de l'organisation du travail, une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un département de laboratoire ou de radiologie, un programme ou un point de service, une unité de soins.</p> <p>L'Employeur transmet au Syndicat la liste des centres d'activités, des sites et des points de services qui s'y rattachent pour son établissement dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.</p>
<p><b>L 2.02</b></p>	<p><b>Programme</b></p> <p>Regroupement d'un ensemble de centres d'activités à l'intérieur d'un site aux fins de remplacement.</p>
<p><b>L 2.03</b></p>	<p><b>Multi-programmes un site</b></p> <p>Regroupement de plusieurs programmes établis dans un site aux fins de remplacement et qui est considéré comme un centre d'activités pour l'application de la convention collective.</p>
<p><b>L 2.04</b></p>	<p><b>Uni-programme multi sites</b></p> <p>Regroupement de l'ensemble des centres d'activités d'un programme à l'intérieur d'une direction sur plus d'un site aux fins de remplacement et qui est considéré comme un centre d'activités pour l'application de la convention collective.</p>
<p><b>L 2.05</b></p>	<p><b>Port d'attache</b></p> <p>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.</p>



<b>MATIÈRE L3</b>	<b>DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION</b> (Voir aussi la clause 1.04 des dispositions nationales)
<b>L 3.01</b>	<p>La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de travail, pour tous les titres d'emploi.</p> <p>Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'une entente particulière entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent.</p> <p>Les journées d'orientation, de formation et d'intégration comprises au programme d'accueil sont exclues de la période de probation.</p>

MATIÈRE L4	POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE
<p style="text-align: center;"><b>L 4.01</b></p>	<p><b>Poste temporairement dépourvu de sa titulaire<sup>1</sup></b></p> <p>Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire (PTDT) lorsque cette dernière est absente.</p> <p>Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché.</p> <p>Nonobstant la situation financière de l'établissement, le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, par les salariées de l'équipe de remplacement ou de l'équipe volante et par la suite, par les salariées inscrites sur la liste de disponibilité.</p> <p>Les salariées affectées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariées à temps complet, soit des salariées à temps partiel tel que défini aux dispositions nationales de la convention collective.</p>

<sup>1</sup> Voir également la matière L6 des dispositions locales pour les règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires

MATIÈRE L5	NOTION DE DÉPLACEMENT
<p data-bbox="285 281 375 312"><b>L 5.01</b></p>	<p data-bbox="461 281 1409 386">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.</p> <p data-bbox="461 428 1013 459">La salariée ne peut être déplacée sauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="461 501 1409 716">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;</li> <li data-bbox="461 758 1409 827">b) Lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeures selon la gravité ou l'urgence;</li> <li data-bbox="461 869 1409 1083">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).</li> </ul> <p data-bbox="461 1125 1409 1268">Dans les cas prévus aux sous-paragraphes a) et b) du présent paragraphe, le déplacement ne peut excéder la durée d'un (1) quart de travail ni survenir plus d'une (1) fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive.</p> <p data-bbox="461 1310 1409 1415">La présente clause 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 à la présente matière.</p>
<p data-bbox="285 1457 375 1488"><b>L 5.02</b></p>	<p data-bbox="461 1457 1354 1488"><b>Modalités de déplacements lors de fermetures temporaires</b></p> <p data-bbox="461 1530 1409 1673">Les fermetures temporaires totales ou partielles peuvent résulter d'une pénurie importante d'effectifs, telle la période de congé annuel, de travaux de réfection et autres circonstances exceptionnelles.</p> <p data-bbox="461 1715 1409 1820">Les mécanismes de déplacement des salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités n'excèdent pas quatre (4) mois.</p>

Lors d'une fermeture partielle, à moins que des salariées se portent volontaires pour être déplacées, les déplacements se font par ordre inverse d'ancienneté selon l'ordre suivant :

- les salariées de l'équipe volante;
- les détentrices de postes à temps partiel ayant exprimé une disponibilité additionnelle à leur poste;
- les salariées de l'équipe de remplacement ;
- les titulaires de postes.

Les salariées visées sont réputées appartenir au service de remplacement pour la durée de la fermeture temporaire totale ou partielle. Durant cette période, l'Employeur s'efforce de stabiliser la salariée dans un centre d'activités ou dans un programme.

Le choix des congés annuels se fait dans le centre d'activités fermé ou partiellement fermé et le quantum de vacances est augmenté d'autant dans le centre d'activités ou le programme où elles sont affectées.

### **L 5.03**

#### **Fermeture excédant quatre (4) mois**

Les parties s'engagent à se rencontrer afin d'établir les modalités pour des fermetures temporaires supérieures à quatre (4) mois.

Dans l'éventualité d'une fermeture au-delà de quatre (4) mois mais d'au plus douze (12) mois, les parties conviennent que les salariées détentrices de postes dans le centre d'activités fermé, qui postuleront et obtiendront un poste dans un autre centre d'activités au cours de la fermeture de leur centre d'activités avec sa vocation d'origine, pourront, si elles le désirent toujours, réintégrer le poste qu'elles détenaient au moment de sa fermeture, et ce, sans égard à ce que leur période d'initiation et d'essai soit terminée ou non.

<b>MATIÈRE L6</b>	<b>RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES</b>
<b>L 6.01</b>	<p><b>Équipe volante</b></p> <p>A. L'Employeur doit constituer des postes équipe volante dans l'établissement.</p> <p>Il est entendu que le nombre total de postes stables dans les centres d'activités est égal à un minimum de 100% de l'équipe de base. Le nombre de postes équipe volante excédant l'équipe de base est établi entre 15% et 20% pour cent sauf dans les centres d'activités de moins de cinq (5) salariées.</p> <p>De plus, les parties peuvent, s'il y a lieu, convenir de tout autre pourcentage.</p> <p>B. Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à la matière L7.</p> <p>L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que défini à la clause 4.01, 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 localement entre les parties.</p> <p>C. L'Employeur s'efforce d'affecter la même salariée pour la durée totale d'un remplacement. Toutefois, il est convenu que jusqu'à concurrence de 50%, les postes équipe volante seront assujettis aux affectations de moins de vingt-huit (28) jours selon les modalités de la matière 6.</p> <p>De plus, lorsqu'aucune affectation n'est disponible pour une salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une affectation détenue par une salariée de 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.</p>

**L 6.02****Listes de disponibilité**

La liste de disponibilité du centre d'activités et celle de l'établissement sont utilisées pour suppléer à l'équipe de base lorsque celle-ci est insuffisante, à l'équipe de remplacement, à l'équipe volante et plus particulièrement pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, pour exécuter des travaux à durée limitée.

**L 6.03****Salariées inscrites sur la liste de disponibilité****1. La liste de disponibilité de l'établissement comprend le nom des salariées suivantes:**

- a) toute salariée à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
- b) toute candidate à l'exercice de la profession d'infirmière (CEPI);
- c) toute salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi prévue aux dispositions nationales de la convention collective.

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

- a) toute salariée à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle à son horaire de travail dans son centre d'activités;
- b) toute salariée à temps complet qui a exprimé par écrit une disponibilité pour une affectation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus dans son centre d'activités;
- c) toute salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi prévue aux dispositions nationales de la convention collective.

Aux fins d'application des dispositions locales, en hébergement, tous les centre d'activités sont considérés comme un seul centre d'activités pour les fins d'application de la liste de disponibilité, et ce, dans chacun des sites suivants : La Pietà, Le Foyer du Bonheur, La Maison Bon Séjour et Le Centre Renaissance.

**L 6.04****Inscription aux listes de disponibilité**

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 sites où elle assure sa disponibilité. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

Des modalités d'application uniformes incluant le formulaire d'inscription de la disponibilité seront établies conjointement entre les parties pour l'ensemble des salariées.

**L 6.05****Disponibilité minimale**

Cette disponibilité doit comporter un minimum de deux (2) quarts de travail différents lorsque les activités se poursuivent sur plus d'un (1) quart de travail.

Toute salariée à temps partiel occasionnel (TPO) doit travailler une fin de semaine sur deux (2) si les besoins des centres d'activités le requièrent. De plus, une disponibilité est obligatoire pour l'une des deux fêtes, soit Noël ou le Jour de l'An.

**L 6.06****Modification de la disponibilité**

La disponibilité exprimée par la salariée peut être modifiée une (1) fois par mois. Toutefois, aucune modification à la disponibilité n'est autorisée pour les périodes suivantes : du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre ainsi que du 15 novembre au 15 janvier.

Lors d'une modification, la salariée doit en aviser par écrit l'Employeur et la modification entrera en vigueur au plus tard dans les quatorze (14) jours suivants la demande de celle-ci. Toutefois, la dernière disponibilité demeure en vigueur s'il n'y a pas eu de modification.

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.

Copie des différents avis est transmise à la représentante locale du Syndicat.

**L 6.07****Disponibilité pour la période normale de congé annuel**

La salariée à temps partiel doit exprimer sa disponibilité au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de chaque année pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être affectées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période.

Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule affectation.

Ces affectations sont signifiées dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

Lors de l'inscription d'une salariée sur 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.

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

**L 6.08****Modalités de rappel des salariées**

Les salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche.

Toutefois, 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 à la clause 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

**L 6.09****Salariée affectée à l'avance**

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



<p><b>L 6.10</b></p>	<p><b>Modification d'une affectation</b></p> <p>Lorsque l'affectation est modifiée, indépendamment du motif, à la hausse ou à la baisse, la salariée peut décider de la poursuivre ou de la cesser sans pénalité.</p>
<p><b>L 6.11</b></p>	<p><b>Morcellement d'une affectation en cours d'horaire</b></p> <p>Toute affectation non connue qui survient en cours d'horaire et/ou qui survient alors que l'horaire est affiché peut être morcelée jusqu'au prochain horaire.</p>
<p><b>L 6.12</b></p>	<p><b>Remplacement excédant quatre (4) mois</b></p> <p>Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée inscrite sur la liste de disponibilité du centre d'activités est déjà affectée à un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, cette salariée est réputée disponible à compter du prochain horaire pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son affectation en cours.</p> <p>Toutefois, la salariée sera tenue de poursuivre le résiduel de l'affectation en cours lorsque les besoins du centre d'activités le requièrent en fonction de son expertise.</p>
<p><b>L 6.13</b></p>	<p><b>A) Affectations de vingt- huit (28) jours ou moins (DIVISIBLE)</b></p> <p><b>Première étape</b></p> <p>L'affectation prévue à l'<b>élaboration de l'horaire</b> de travail est accordée par ordre d'ancienneté dans l'ordre suivant:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. aux salariées inscrites sur l'équipe de remplacement;</li> <li>2. aux salariées temps partiel régulier inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités;</li> <li>3. aux salariées titulaires d'un poste programme;       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) affectée;</li> <li>b) non affectée;</li> </ol> </li> <li>4. aux salariées titulaires d'un poste multi-programmes un site;</li> <li>5. aux salariées titulaires d'un poste uni-programme multi sites.</li> </ol>

## Deuxième étape

L'affectation prévue **suite à l'élaboration de l'horaire et/ou en cours d'horaire de travail** est accordée par ordre d'ancienneté dans l'ordre suivant:

1. aux salariées inscrites sur l'équipe de remplacement;
2. aux salariées titulaires d'un poste programme;
3. aux salariées titulaires d'un poste multi-programmes un site;
4. aux salariées titulaires d'un poste uni-programme multi sites;
5. aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.

Les modalités de l'ordre d'attribution des affectations de vingt-huit (28) jours ou moins demeurent en vigueur pour une période d'un (1) an suivant la fin des négociations sur les mesures de titularisation des postes et feront l'objet d'une réévaluation entre les parties aux termes de ladite période.

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 prévues dans la présente matière jusqu'à ce que l'affectation soit entièrement comblée.

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

### L 6.14

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

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. aux salariées inscrites sur l'équipe de remplacement;
2. aux salariées titulaires d'un poste programme;
3. aux salariées titulaires d'un poste multi-programmes un site;
4. aux salariées titulaires d'un poste uni-programme multi sites;

5. aux salariées titulaires d'un poste à temps partiel inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement. Ces salariées peuvent quitter temporairement leurs postes pour une affectation dont la prestation de travail est supérieure dans leur centre d'activités.

De plus, les salariées pourront quitter leurs postes pour obtenir une affectation dont la prestation de travail est égale s'il s'agit d'un poste d'ASI ou AIC comportant des exigences à moins d'entente contraire entre les parties.

#### **L 6.15**

#### **Affectation de six (6) mois et plus**

Lorsque la durée de l'affectation est de six (6) mois et plus, une salariée à temps complet peut obtenir par ordre d'ancienneté, à l'intérieur de son centre d'activités, une affectation à temps complet, et ce, à la condition de répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de sa titulaire. Conformément à ce qui précède, une salariée pourra, après entente, obtenir une affectation à temps complet dans un autre centre d'activités, notamment dans le cadre d'un projet spécial ou de toute autre situation convenue entre les parties.

De plus, conformément à l'arrangement local prévu à la clause 1.03 des dispositions nationales de la convention collective, les salariées à temps partiel affectées à une affectation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus sont considérées, pendant cette affectation, comme des salariées à temps complet à moins d'une demande contraire de la salariée.

Arrangement  
local

#### **L 6.16**

#### **Non-respect d'une affectation de plus de vingt-huit (28) jours**

Une salariée peut mettre fin à une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, toutefois, elle devra donner un préavis de sept (7) jours à l'Employeur et elle devra poursuivre son affectation jusqu'à la fin de l'horaire en cours. De plus, cette salariée ne pourra se voir octroyer d'affectation de plus de vingt-huit (28) jours pour les deux mois suivants la cessation de son affectation.

Lorsque l'avis est transmis entre le 1<sup>er</sup> juin et le 1<sup>er</sup> septembre, il y a obligation de poursuivre l'affectation et ladite obligation est comptabilisée à l'intérieur de la pénalité de deux mois, pendant laquelle la salariée ne peut obtenir une nouvelle affectation de plus de vingt-huit (28) jours.

**L 6.17****Avis écrit à la salariée de la liste de disponibilité**

Pour les affectations de vingt-huit (28) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à la clause L4.01 des particularités suivantes:

- a) l'identité et le numéro du poste;
- b) le nom de la titulaire et le quart de travail (s'il y a lieu);
- c) la durée probable de l'emploi;
- d) la date du début de l'affectation.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat les avis d'affectation au début de chaque horaire.

**L 6.18****Préavis écrit de fin d'affectation**

La salariée qui occupe un (1) poste temporairement dépourvu de sa titulaire ou qui comble un surcroît temporaire 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.

Dans ce cas, la salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à la clause L8.01 et suivantes.

**L 6.19****Programme d'orientation**

En ce qui a trait au programme d'orientation, les dispositions prévues à la clause L13.06 trouvent application.

MATIÈRE L7	RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES
L 7.01	<p data-bbox="459 281 1276 317"><b>A) À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION</b></p> <p data-bbox="459 354 1401 499">À la fin de chaque période comptable (13), sauf pour les mois de juillet et août, l'Employeur informe par écrit le Syndicat des postes vacants, nouvellement créés ou abolis conformément à la clause 3.14 des dispositions nationales de la convention collective.</p> <p data-bbox="459 541 1401 646">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.</p> <p data-bbox="459 688 1401 1014">Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux clauses 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 à la clause 14.10 des dispositions nationales de la convention collective. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9<sup>e</sup>) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis au délai d'affichage prévu au paragraphe précédent.</p> <p data-bbox="459 1056 1401 1266">L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours. En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat. Toutefois, aucun affichage ne pourra être tenu entre la mi-juin et la mi-septembre à moins d'entente contraire entre les parties. Un avis à cet effet est transmis aux salariées avec copie au Syndicat.</p> <p data-bbox="459 1308 976 1344"><b>Procédure de dotation des postes</b></p> <p data-bbox="459 1381 1401 1451">L'Employeur procède à la dotation des postes selon l'une ou l'autre des procédures suivantes :</p> <ul data-bbox="508 1455 1401 1602" style="list-style-type: none"> <li>➤ Procédure régulière;</li> <li>➤ Procédure accélérée; « journée de dotation » tel que prévue à l'annexe 1 pour les postes ne comportant pas d'exigence.</li> </ul> <p data-bbox="459 1640 1401 1818">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.</p>

S'il n'y a aucune candidature à l'intérieur de l'établissement, l'Employeur n'est pas lié par la disposition prévue au paragraphe précédent. Toutefois, advenant une modification au poste, il devra être réaffecté à l'interne avant d'être offert à l'externe.

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

#### **L 7.02**

#### **Les seules indications pouvant apparaître sur les affichages sont:**

1. le titre et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
2. le ou les centre(s) d'activités;
3. la période d'affichage;
4. le quart de travail (J ou S ou N) ; les quarts de travail de rotation (J/S ou J/N);
5. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
6. pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
7. dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à 2 et la priorité du centre d'activités, s'il y a lieu;
8. le port d'attache, sauf pour les postes équipe volante multi sites lequel est à titre indicatif seulement;

L'affichage du poste peut également contenir à titre indicatif les indications suivantes :

9. l'horaire de travail;
10. les exigences du poste;
11. l'échelle de salaire (minimum-maximum);
12. le territoire géographique;
13. l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

#### **L 7.03**

#### **Dotation de postes**

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

Une salariée ne peut obtenir dans une période de douze (12) mois, plus de cinq (5) nominations à un poste. De même qu'elle ne peut, suite à un désistement, être nommée deux (2) fois consécutives à un même poste, sauf pour les salariées en absence de plus de six (6) mois.

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

**L 7.04****Octroi de poste**

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'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Nonobstant le paragraphe précédent pour tous les titres d'emploi définis à l'annexe 3 et nécessitant des exigences spécifiques, l'Employeur octroie ces postes en respect des modalités qui y sont prévues.

Lorsqu'un poste est offert, l'Employeur communique directement avec la salariée et celle-ci dispose d'un délai de vingt-quatre (24) heures ouvrables pour accepter ou refuser le poste à défaut de quoi, elle est réputée avoir refusé ledit poste.

Cependant, la salariée à qui un poste est attribué a droit à un programme d'intégration d'une durée maximale de vingt (20) jours lorsque le poste nécessite des compléments de connaissances spécifiques, de théories, de techniques ou lorsque celle-ci provient d'un autre programme.

Pour les postes d'infirmières aux blocs opératoires, la dotation et l'orientation de ces postes se fait en respect des modalités prévues à l'annexe 4.

**L 7.05****Réservation de postes pour les candidates à l'exercice de la profession d'infirmière (CEPI)**

L'Employeur réserve le poste pour la CEPI, selon son rang d'ancienneté, parmi les salariées qui répondent aux conditions d'admission prévues à l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective. Cette réservation du poste est valide jusqu'à l'obtention du permis de pratique émis par l'OIIQ, suite à la réussite des examens de l'OIIQ.

Lorsqu'un poste du regroupement d'infirmières n'aura pas trouvé preneur parmi celles qui auront posé leur candidature, les candidates à l'exercice de la profession d'infirmière (CEPI) ayant postulé, seront considérées dans un deuxième temps, par ordre d'ancienneté.

Advenant un échec des examens de l'OIIQ de la part de la CEPI, l'Employeur ne peut maintenir la réservation du poste et il doit continuer le processus de nomination selon la procédure applicable à ce poste. Si le poste est resté vacant à la suite de ce processus, le poste est affiché de nouveau et toutes les salariées ont le droit de poser leur candidature ainsi que les CEPI dont la réservation a été annulée suite à l'échec aux examens de l'OIIQ.

**L 7.06**      **Vacance créée par la promotion**

La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions de la présente matière et du paragraphe 15.05 des dispositions nationales de la convention collective. S'il n'y a aucune candidature pour un poste à l'intérieur de l'établissement, l'Employeur offre le poste à l'interne ou à l'externe dans le cadre du recrutement.

**L 7.07**      **Registre de postes**

Un registre de postes est établi. Il permet à la salariée absente pour plus de quatorze (14) jours pour un motif prévu à la convention collective de présenter sa candidature par écrit. Cette inscription est considérée comme une candidature aux postes visés. L'inscription est valide à compter du dépôt de celle-ci au registre à la direction des ressources humaines jusqu'à la fin de l'absence.

L'application de la clause 7.05 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.

**L 7.08**      **Affichage d'une nomination**

L'Employeur affiche toute nomination dans les trente (30) jours suivant la fin de la période d'affichage, et ce, pour une période 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 7.09****Entrée en fonction**

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard dans les soixante (60) jours après sa nomination sauf en période estivale où les entrées en fonction se font au plus tard à la mi-septembre à moins d'entente contraire entre les parties ou six (6) mois pour les salariées en invalidité.

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

**L 7.10****Période d'initiation et d'essai**

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail à l'exception de l'infirmière dont le poste nécessite une formation universitaire pour laquelle la durée de la période d'initiation et d'essai est d'un maximum de quarante-cinq (45) jours de travail.

La salariée qui obtient un poste en vertu de la clause 7.06 bénéficie également de la période d'initiation et d'essai ci-haut mentionnée.

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 période d'orientation et la période d'intégration le cas échéant sont exclues de la période d'initiation et d'essai.

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

S'il y a réintégration à l'ancien poste ou à l'équipe de remplacement, l'Employeur offre le poste à une autre candidate selon les modalités prévues à la présente matière.

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

Tous les jours de travail effectués dans le même titre d'emploi, le même centre d'activités et sur le même quart de travail que le poste octroyé sont comptabilisés dans la période d'initiation et d'essai.

La salariée peut se désister de sa période d'initiation et d'essai après entente avec l'Employeur.

**L 7.11 Dispositions particulières**

Une salariée ne peut détenir deux (2) postes.

Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu de sa titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

**L7.12 Procédure particulière pour l'octroi des postes à temps partiel**

Sauf pour le volet communautaire, l'application de la présente matière est suspendue pour une période d'un (1) an à compter de la fin du processus de titularisation des postes. Au terme dudit délai, les parties évalueront alors la pertinence d'en reprendre l'application et d'en définir les modalités, le cas échéant.

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 résiduels du poste à temps partiel ne soit jamais inférieur à quatre (4) journées de travail par période de quatorze (14) jours et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application de la clause 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 à la clause 7.02 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 période de quatorze (14) jours et est affiché selon la procédure régulière prévue à la présente matière;
  - 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 période de quatorze (14) jours est affiché selon la procédure régulière prévue à la présente matière;
- 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 stable 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. Suite à 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 alinéa 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.

#### **L 7.13**

#### **CHANGEMENT DE STATUT**

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

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

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

#### **L 7.14**

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

Tout poste immédiatement supérieur au 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.

Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé, qu'elle soit visée ou non par le certificat d'accréditation.

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale 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, sans préjudice à ses droits acquis.

**L 7.15**

**C) SALARIÉE QUI OCCUPE TEMPORAIREMENT UN POSTE À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION**

La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation chez l'Employeur conformément à la clause 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois et l'Employeur procède au remplacement lorsque les besoins du centre d'activités le justifient pour toute la durée de l'absence.

<b>MATIÈRE L8</b>	<p><b>PROCÉDURE DE SUPPLANTATION MODALITÉS D'APPLICATION</b> (Voir aussi les clauses 14.18 à 14.21 des dispositions nationales)</p>
<p><b>L 8.01</b></p> <p><b>L 8.02</b></p> <p><b>L 8.03</b></p>	<p>Lorsqu'il y a lieu de procéder à une abolition de poste dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, l'Employeur détermine le ou les postes à abolir en identifiant la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté.</p> <p>Avant de recourir à la procédure de supplantation, l'Employeur pourra, après entente écrite avec le Syndicat, replacer la salariée dont le poste est aboli, sur un poste vacant ou nouvellement créé dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au poste qu'elle détenait, à la condition que la salariée réponde aux exigences normales de la tâche.</p> <p>Advenant le fait que le remplacement sur un poste vacant ou nouvellement créé prévu à la présente clause ou que les alternatives susceptibles de réduire l'impact sur les salariées prévues aux dispositions nationales n'aient pu s'actualiser, la procédure de supplantation suivante s'applique :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La salariée ayant le moins d'ancienneté supplante à l'intérieur de son centre d'activités la salariée du même titre d'emploi, du même statut et d'un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté;</li> </ol> <p><b>OU</b></p> <p>La salariée peut également choisir de supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle puisse satisfaire 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 et ainsi de suite.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. La salariée qui n'a pu se prévaloir de l'étape précédente, peut supplanter dans un autre titre d'emploi du même regroupement, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la salariée du même statut, du même quart ou d'un autre quart de travail ayant le moins d'ancienneté.</li> </ol> <p>De plus, la salariée visée aux étapes précédentes, a droit s'il y a lieu, à une période d'adaptation maximale de vingt (20) jours.</p>

3. À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir obtenu un poste équipe volante (EV) dont le nombre d'heures est égal au poste qu'elle détenait ou encore détenir une poste comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

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

#### **L 8.04**

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.

La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue à la clause 8.03 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la clause 8.03. Dans ce cas, la salariée à temps partiel doit accepter de devenir une salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 8.03 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 8.03.

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 à la clause 8.03 sauf quant à l'identité de statut.

#### **L 8.05**

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 à la clause 8.03, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à la clause relative au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail.

La salariée bénéficiant d'une absence prévue à la convention collective et qui est visée par les différentes étapes de supplantation durant cette absence doit effectuer son choix de supplantation par écrit sans attendre son retour au travail. Toutefois la supplantation ne sera initiée qu'au retour de la salariée visée.

Suite à l'application de cette procédure, l'Employeur 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.

**L 8.06** La salariée visée par les différentes étapes de supplantation reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Une copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

**L 8.07** Les supplantations occasionnées en vertu des clauses précédentes peuvent se faire simultanément ou successivement.

**L 8.08** Les postes réservés entérinés par écrit par l'Employeur et le Syndicat ne sont pas assujettis à la procédure de supplantation.

**L 8.09** La salariée nommée à un poste peut supplanter et être supplantée même si l'entrée en fonction n'est pas effective.

Cette salariée conserve également le droit de retour à son poste d'origine sur lequel elle maintient tous ses privilèges.

**L 8.10** Lors d'affichage de postes, les salariées dont la nomination est effective peuvent supplanter et être supplantées. Donc, les salariées, dont la nomination est effective et qui n'ont pas travaillé une journée de la période d'initiation et d'essai à leur nouveau poste, sont quand même assujetties au processus de supplantation. Elles conservent également le droit de retour à leur poste d'origine sur lequel elles maintiennent tous leurs privilèges.

**L 8.11** Les postes à temps complet fusionnés sont considérés comme faisant partie du service de l'équipe volante car ils comportent tous une majeure (.6 et plus) à l'équipe volante, et à ce titre, ils peuvent être supplantés comme tout autre poste d'un autre centre d'activités. Les postes ayant une majeure sur un centre d'activités sont supplantés et peuvent être supplantés sur ce centre d'activités.





**L 9.05****Congé hebdomadaire**

Il est accordé à toute salariée un congé de deux (2) jours complets par semaine, consécutifs si possible. Les mots « jours de congés » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

À la demande de la salariée, l'Employeur peut accorder quatre (4) jours consécutifs de congé par période de deux (2) semaines de travail, tout en priorisant l'octroi de ces congés à la titulaire de poste à temps complet de nuit.

**L 9.06****Nombre et répartition des fins de semaine**

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

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

Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités.

**L 9.07****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 sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

**L 9.08****Horaires maîtres**

À moins d'entente contraire entre les parties, il est convenu que dans les sites où il existe des horaires maîtres, les salariées conserveront le même modèle d'horaire. De plus, dans les sites où il n'existe pas d'horaire maître, un projet pilote pourra être mis à l'essai à la demande de la majorité des salariées d'un même centre d'activités et les modalités devront faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat.

**L 9.09****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 leur horaire de travail tels qu'établis, et ce, avec le consentement du supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.

**L 9.10****Modification d'horaire**

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).

**L 9.11****Réaménagement de l'horaire**

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

De plus, les parties peuvent convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail dont celle relative au modèle d'horaire comprimé prévu à l'annexe 5 .

De plus, il est convenu que l'entente sur l'horaire comprimé des douze (12) heures pour le site du CHSLD d'Aylmer (Centre Renaissance) est reconduite pour ledit site à l'annexe 6 .

Pour l'horaire de quatre (4) jours se référer à l'annexe 7 des dispositions locales.

**L 9.12****Roulement des périodes**

Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, les parties se rencontreront pour évaluer les différentes mesures alternatives avant d'instaurer le roulement des quarts de travail. Ce roulement se fait à l'intérieur de chaque centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées, à l'exception de l'assistante-infirmière-chef ou de l'assistante-infirmière-chef clinicienne qui n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

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.

Dans le cas prévu au paragraphe précédent, la salariée doit en faire la demande à l'Employeur et l'octroi se fera par ordre d'ancienneté.

Toutefois, pour l'hôpital de Hull où il existe le roulement des quarts de travail, se référer à l'annexe 8 des dispositions locales.

**L 9.13****Initiation du roulement des quarts de travail**

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.

**L 9.14****Pourcentage de rotation des quarts de travail**

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 la période de quatre (4) mois est établi à partir du premier horaire de janvier de chaque année. Si une salariée intègre en cours de période un centre d'activités ou un nouveau poste, celle-ci aura droit au prorata du roulement pour le reste de la période à moins d'impossibilité de respecter ledit prorata.

<b>L 9.15</b>	<b>Rotation sur deux (2) quarts de travail</b>
	Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, la rotation se fait sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit.
<b>L 9.16</b>	<b>Rafrâichissement des techniques</b>
	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 affectées, 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 ou pour une durée supérieure, et ce, après entente avec l'Employeur et le Syndicat.
<b>L 9.17</b>	<b>Heures brisées</b>
	La salariée n'est pas soumise au régime des heures brisées.
<b>L 9.18</b>	<b>Contrôle du temps</b>
	La salariée n'est pas soumise à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail.
<b>L 9.19</b>	<b>Conversion de la prime de nuit en temps chômé</b>
	Sur un avis de trente (30) jours, la salariée titulaire d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit peut à sa demande convertir la totalité de la prime en temps chômé.

<b>MATIÈRE L10</b>	<b>MODALITÉS RELATIVES À LA PRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, AU RAPPEL AU TRAVAIL ET À LA DISPONIBILITÉ</b> (Voir aussi les clauses 19.01 à 19.11 des dispositions nationales)
<b>L 10.01</b>	<b>Utilisation du temps supplémentaire</b>  Lorsque le recours au temps supplémentaire est la dernière alternative pour répondre au besoin d'un centre d'activités, l'Employeur s'engage à l'offrir sur une base volontaire aux salariées avant de recourir aux ressources externes.
<b>L 10.02</b>	<b>Répartition équitable</b>  Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariées disponibles à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariées qui font normalement ce travail.  Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert.  Cependant, trois (3) heures avant le début d'un quart de travail dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariées sur place.  Si aucune salariée sur place n'est disponible, l'Employeur peut octroyer le quart de travail en temps supplémentaire à une salariée inscrite ou pas à la liste du temps supplémentaire sans tenir compte du tour de rôle.
<b>L 10.03</b>	<b>Inscription des disponibilités pour le temps supplémentaire</b>  Pour être inscrite sur la liste du temps supplémentaire, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur, sa disponibilité en y précisant le titre d'emploi, le quart de travail, le centre d'activités et le ou les site(s).  L'inscription des disponibilités se fait quatre (4) fois par année soit en août, en novembre, en février et en mai et est mise en vigueur à l'horaire qui suit. Une salariée peut s'inscrire entre les dates fixes sur la liste de disponibilité toutefois, cette dernière sera inscrite à la fin de la liste du tour de rôle.

À cet effet, des modalités d'application uniformes incluant le formulaire de disponibilité du temps supplémentaire seront établies conjointement entre les parties pour l'ensemble des salariées.

**L 10.04 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 de la présente clause, 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.

**L 10.05 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 de trente (30) minutes.

**L 10.06 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.

**L 10.07 Moyens de communication**

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité un télé-avertisseur et/ou cellulaire 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.

**L 10.08 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. De plus, sa période de repas peut être prolongée d'autant ou rémunérée au taux du temps supplémentaire au prorata du temps effectué.

**L 10.09 Disponibilité durant un repas**

La salariée requise de demeurer à l'établissement à la demande de l'Employeur pour la période de repas sera rémunérée pour cette période au taux du temps supplémentaire.

La salariée requise pour être en disponibilité à l'heure du repas pourra quitter l'établissement en autant qu'elle puisse être rejointe par téléavertisseur ou cellulaire.

**L 10.10 Absence autorisée suite à la garde**

La salariée en disponibilité qui ne peut bénéficier d'une période de repos équivalente à un quart de travail entre le dernier rappel et le début du quart de travail régulier peut, à sa demande, bénéficier d'une absence autorisée ou tout autre congé prévu à la convention collective à l'exception des fins de semaines.

**L 10.11 Temps supplémentaire planifié à l'avance**

Lorsque les besoins du centre d'activités l'exigent, l'Employeur peut recourir à l'utilisation du temps supplémentaire planifié à l'avance tel que prévu à l'annexe 9.

**L 10.12 Temps à reprendre**

La salariée peut, sur une base volontaire, convertir du temps supplémentaire en temps à reprendre en respect des modalités prévues à l'annexe 10.



<b>MATIÈRE L11</b>	<b>CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉ ANNUEL ET CONGÉS MOBILES</b>  <b>A) LES CONGÉS FÉRIÉS</b> (Voir aussi les clauses 7.08,20.01 à 20.06 des dispositions nationales)
<b>L 11.01</b>	<b>Liste des congés fériés</b>  Les treize (13) jours de congés fériés reconnus dans l'établissement sont les suivants : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fête du Canada</li> <li>2. 1<sup>er</sup> lundi d'août</li> <li>3. Fête du travail</li> <li>4. Action de Grâce</li> <li>5. Veille de Noël</li> <li>6. Noël</li> <li>7. Le lendemain de Noël</li> <li>8. Jour de l'An</li> <li>9. Veille ou lendemain du Jour de l'An</li> <li>10. Vendredi Saint</li> <li>11. Lundi de Pâques</li> <li>12. Fête des Patriotes</li> <li>13. Fête nationale (St-Jean Baptiste)</li> </ol> <p>Les dates officielles seront produites au début de chaque année après consultation des parties syndicales.</p>
<b>L 11.02</b>	<b>Répartition équitable</b>  L'Employeur doit répartir équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités le roulement des congés fériés. <p>Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces jours, les parties s'entendent pour préserver les pratiques établies dans chacun des sites entre les salariées à moins que l'Employeur et le Syndicat s'entendent autrement.</p> <p>Les salariées ont droit à un minimum de deux (2) jours de congés à Noël ou au Jour de l'An. Les parties conviennent d'accoler au congé de Noël ou du Jour de l'An un minimum de cinq (5) jours de congés (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires) pour un total de sept (7) jours.</p> <p>Cependant, l'Employeur se réserve le droit de refuser toute demande de congé annuel pendant les deux (2) semaines où se situent Noël et le Jour de l'An.</p>

**L 11.03****Remise de congé férié**

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine de congé ou de l'accorder lors de la fin de semaine de travail. Toutefois, si l'Employeur ne peut l'accoler à une fin de semaine de congé ou l'accorder lors de la fin de semaine de travail, il accole le congé compensatoire au début ou à la fin d'un cycle de travail.

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.

Le cumul d'un maximum de cinq (5) congés compensatoires peut s'étendre au-delà de l'année de référence des congés fériés (1<sup>er</sup> juillet au 30 juin).

**L 11.04****Échange de congé férié**

Après l'affichage de l'horaire de travail, il est loisible à deux (2) salariées d'échanger les dates de prise effective d'un congé férié inscrit à l'horaire de travail. L'autorisation de la supérieure immédiate est toutefois requise pour cet échange et, dans ce cas, les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

<b>MATIÈRE L11</b>	<b>CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉ ANNUEL ET CONGÉS MOBILES</b>  <b>B) CONGÉ ANNUEL</b> (Voir aussi pour les congés annuels les clauses 21.01 à 21.07 des dispositions nationales)
<b>L 11.05</b>	<b>Période de congé annuel</b>  La période située entre le 1 <sup>er</sup> juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.  Ladite période normale (1 <sup>er</sup> juin au 30 septembre) trouve application jusqu'au 30 septembre 2009 inclusivement.  A partir de l'été 2010, la période normale de congé annuel continue d'être du 1 <sup>er</sup> juin au 30 septembre de chaque année à moins que l'une ou l'autre des parties en demande la révision sur un avis écrit de soixante (60) jours. Les parties pourront alors convenir de la période de congé annuel appropriée qui ne pourra se situer à l'extérieur du 15 mai au 15 octobre.  Toutefois, une évaluation de la modification de la période normale de congé annuel devra être faite au terme de chacune des deux (2) années d'application, en comparaison avec la période de congé annuel de l'été 2007.
<b>L 11.06</b>	<b>Salariées oeuvrant en milieu scolaire</b>  Le congé annuel des salariées oeuvrant en milieu scolaire doit être pris à l'intérieur des périodes s'échelonnant entre le 24 juin et le 15 août, entre le 15 décembre et le 15 janvier, au cours de la semaine de relâche printanière, à l'intérieur de la semaine précédant et suivant la fête de Pâques, et ce, en fonction du calendrier scolaire établi ou à toute autre période convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

**L 11.07****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 chacune des deux (2) périodes soit la période normale de congé annuel et la période située en dehors de celle-ci.

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

**L 11.08****Horaires 7/7 pour la période estivale**

Pour la période estivale, il est loisible aux salariées de participer à des horaires 7/7 après entente avec l'Employeur, et ce, selon les modalités établies à l'annexe 11 des dispositions locales.

**L 11.09****Affichage de la liste**

L'Employeur affiche, au plus tard le 15 mars et au plus tard le 15 septembre, une liste des salariées avec leur ancienneté, le quantum de congé annuel, le nombre de salariées qui peuvent partir en même temps ainsi qu'une feuille d'inscription.

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

**L 11.10****Titre d'emploi non remplacé**

Le titre d'emploi qui n'est pas remplacé pendant sa période de congé annuel sera exclu du quantum et inscrira sa préférence sur une liste distincte.

**L 11.11****Inscription**

Les salariées inscrivent leur préférence au plus tard le 30 mars pour la période estivale et au plus tard le 30 septembre pour la période hivernale. Toutefois, pour le mois d'octobre, les salariées devront inscrire leur préférence en même temps que l'expression de leur choix de vacances pour la période estivale. Les préférences exprimées pendant le mois d'octobre seront considérées comme un premier choix pour la période hivernale.

Dans ce cadre, les modalités suivantes s'appliquent :

- Le représentant de l'Employeur communique verbalement avec chaque salariée afin de recueillir leurs choix de vacances (expression des préférences) pour les congés annuels;
- Un délai de vingt-quatre (24) heures, si nécessaire, est accordé à la salariée afin d'exprimer sa préférence;
- Advenant le fait qu'une salariée n'a pas soumis son choix de vacances en temps voulu, celle-ci pourra le faire lorsqu'elle aura signifié au représentant de l'Employeur qu'elle désire exprimer ses préférences pour son congé annuel. Elle réintégrera la liste à ce moment, c'est à dire qu'elle exprimera une préférence pour son congé annuel là où la liste des salariées restant à exprimer une préférence sera rendue. Elle perdra donc son rang d'ancienneté pour l'expression de son choix de congé annuel.

**L 11.12****Salariée absente pendant une période d'inscription**

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 11.13 Octroi des congés annuels**

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 d'un même regroupement de titre d'emploi travaillant dans un même centre d'activités.

Pour les fins de l'octroi des congés annuels, la semaine de calendrier se répartit du lundi zéro (0h) heure, au dimanche vingt-quatre (24h) heures.

**L 11.14 Affichage du programme**

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril pour la période normale et au plus tard le 15 octobre pour la période hivernale. 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 clauses L11.06 et L11.07.

Lors d'un transfert dans un nouveau poste, l'Employeur s'efforce de respecter le choix du congé annuel de la salariée à défaut de quoi, il doit y avoir entente avec la supérieure immédiate quant aux dates.

**L 11.15**

<b>TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DATES</b>		
<b>PÉRIODES :</b>	<b>ESTIVALE</b>	<b>HIVERNALE</b>
Affichage de la liste des salariées	Au plus tard le 15 mars	Au plus tard le 15 septembre
Exercice du choix des vacances (expression des préférences)	Au plus tard le 30 mars	Au plus tard le 30 septembre
Affichage du programme des congés annuels	Au plus tard le 15 avril	Au plus tard le 15 octobre
Calendrier	1 <sup>er</sup> juin au 30 septembre	1 <sup>er</sup> octobre au 31 mai

**L 11.16 Échange de congé annuel**

De consentement mutuel, deux (2) salariées d'un même regroupement de titre d'emploi et d'un même centre d'activités peuvent échanger leur date de congé annuel, après entente avec la supérieure immédiate.

**L 11.17****Report du congé annuel**

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, d'accident du travail, de lésion professionnelle, de retrait préventif de la salariée enceinte ou qui allaite, de congé de maternité ou de congé pour adoption, survenus avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, la salariée doit en aviser son Employeur par écrit avant la date fixée de la période de son congé annuel.

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, la salariée peut demander le report au cours de l'année suivante.

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.

**L 11.18****Congé annuel pour conjoints**

Lorsque des conjoints travaillent dans l'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, et le quantum de salariées est augmenté d'autant.

**L 11.19****Remise de la rémunération**

Se référer aux dispositions relatives au paiement des salaires (matière 24).

<b>MATIÈRE L11</b>	<b>CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉ ANNUEL ET CONGÉS MOBILES</b>  <b>C) LES CONGÉS MOBILES</b> (Voir aussi les clauses 34.03 à 34.05 des dispositions nationales)
<b>L 11.20</b>	<b>Congés mobiles</b>  Les congés mobiles doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée.



<b>MATIÈRE L12</b>	<b>OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE</b> (Voir aussi les clauses 17.01 à 17.06 des dispositions nationales)
<b>L 12.01</b>	<b>CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CÉGEP OU UNE UNIVERSITÉ</b>  <b>Conditions d'obtention</b>  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 faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour enseigner dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires.  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 maximale 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 la convention collective.
<b>L 12.02</b>	<b>CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES</b>  <b>Conditions d'obtention</b>  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 maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires.  De la même façon et aux fins prévues ci-haut, toute salariée peut obtenir, après sa période de probation, 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.  Les congés ci-haut peuvent être continus ou divisés en une (1) ou plusieurs absences en respect du calendrier scolaire.

**L 12.03**

**CONGÉ SANS SOLDE  
Fonction civique (Congé pré-électoral)**

**Conditions d'obtention**

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 paragraphes précédents, la salariée conserve tous ses droits et privilèges.

**L 12.04**

**CONGÉS SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE  
Fonction civique (Congé post-électoral)**

**Conditions d'obtention**

Si elle est élue, la salariée a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde pour une durée maximale de deux (2) mandats consécutifs.

Pendant une durée maximale 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.

**L 12.05**

**CONGÉ SANS SOLDE**

**L 12.05 A**

**Conditions d'obtention pour le congé sans solde  
de quatre (4) semaines**

Après un (1) an de service dans l'établissement, toute salariée après entente avec l'Employeur a droit, à chaque année, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée du congé. 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.

**L 12.05 B Conditions d'obtention pour le congé sans solde de cinquante-deux (52) semaines**

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée a droit, après entente avec l'Employeur, à chaque période de cinq (5) ans, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé sans solde de quatre (4) semaines.

Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée. L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la demande de la salariée.

Pour cette durée maximale 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.

**L 12.06 Les modalités suivantes s'appliquent à tous les congés sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines**

**a) Retour**

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé sans solde, 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**

Pour les congés de moins de six (6) mois, l'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de congés annuels accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

Pour les congés de plus de six (6) mois, l'Employeur solde automatiquement au début du congé sans solde les banques de congés annuels.

**c) Congés de maladie**

Pour les congés de moins de six (6) mois les congés de 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 doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance salaire des dispositions nationales de la convention collective au moment du début du congé sans solde de la salariée.

Pour les congés de plus de six (6) mois, l'Employeur solde automatiquement au début du congé sans solde les banques de congés de maladie. Advenant une banque négative de congés de maladie, l'Employeur procède à la récupération de toutes sommes dues à même le solde des banques de congés annuels.

#### **d) Droit de mettre fin au congé**

En tout temps, au cours de son 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 obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, en se conformant aux dispositions locales de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

#### **e) Droit de postuler**

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

### **L 12.07**

#### **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 semaine, 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 locales de la convention collective.

#### **L 12.08 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 dans l'établissement. Lors de sa demande, la salariée précise la durée de son congé.

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

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.

#### **L 12.09 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 maximale 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 période 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. Ce congé peut être renouvelé après entente avec l'Employeur à la condition d'en faire la demande au moins trente (30) jours à l'avance.

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.

**L 12.10 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.

**L 12.11 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 à la clause L12.05. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

**L 12.12 Congé sans solde pour mariage ou pour union civile**

Le congé avec ou sans solde pour mariage ou union civile ne peut excéder cinq (5) semaines lorsqu'il est accolé à la prise du 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 à la clause L12.05, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

**L 12.13****Congé autofinancé****Conditions d'obtention**

Après un (1) an de service dans l'établissement, la salariée à temps complet ou celle qui offre une disponibilité minimale de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours a droit, chaque année, à un (1) congé autofinancé d'une (1) semaine prise de façon continue ou deux (2) semaines prise de façon continue ou discontinue au choix de la salariée.

La disponibilité minimale mentionnée ci-dessus doit être respectée pendant toute la période des contributions.

La salariée qui se prévaut du congé autofinancé ne peut pas se prévaloir du congé sans solde d'un maximale de quatre (4) semaines prévu à la clause L12.05.

**Modalités d'application****a) Salaire**

Aux fins du financement de son congé, une contribution est effectuée sur le salaire brut normalement versé pour une période de quatorze (14) jours, en fonction de la durée prévue du congé, et ce, pendant vingt-six (26) périodes de paie.

Les paramètres suivants servent aux fins du calcul de la contribution

**Durée du congé****Heures déduites****Semaine de 36.25 h**

5 jours (1 semaine)

1.40 heures par 14 jours

10 jours (2 semaines)

2.80 heures par 14 jours

**Semaine de 35 h**

5 jours (1 semaine)

1.35 heures par 14 jours

10 jours (2 semaines)

2.70 heures par 14 jours

Il doit y avoir au moins six (6) mois de contribution avant que la salariée puisse prendre son congé.

## **b) Modalités d'octroi du congé**

L'octroi de ce congé se fait par centre d'activités selon les modalités suivantes :

par ancienneté et à tour de rôle;

- pour l'équivalent de 10 % de la structure des postes du centre d'activités, tous les titres d'emploi confondus de la catégorie #1. Toutefois, pour les centres d'activités de vingt (20) salariées et moins, un minimum de deux congés est permis;
- si deux conjoints présentent une demande de congé, les deux gestionnaires concernés évaluent la possibilité d'accorder le congé aux mêmes dates;
- le congé autofinancé ne peut être octroyé prioritairement aux congés annuels et/ou aux congés fériés des salariées.

## **c) Période d'inscription**

Les périodes d'inscription pour la première année d'application du congé auront lieu du 15 mai 2008 au 15 juin 2008 et du 15 novembre 2008 au 16 décembre 2008.

Les contributions débuteront respectivement à compter de la première période de paie de juillet 2008 et de janvier 2009.

Lors de l'inscription, la salariée indique les dates où elle désire prendre son congé.

## **d) Prise du congé**

La salariée doit s'entendre avec sa gestionnaire quant aux dates de la prise effective du congé.

De plus, l'Employeur confirme les dates du congé à la salariée au moins soixante (60) jours avant le congé si la prise effective du congé a lieu pendant la période du 15 mai au 15 septembre ou du 16 décembre au 14 janvier ou pendant la semaine de relâche.

Dans le cas où la prise effective du congé a lieu pendant la période du 16 septembre au 15 décembre ou du 15 janvier au 14 mai, excluant la semaine de relâche, l'Employeur confirme les dates du congé à la salariée au moins six (6) mois avant le congé.



La prise effective ne pourra pas dépasser le dix-huitième (18<sup>e</sup>) mois suivant le début des contributions.

### **Évaluation du congé autofinancé**

Les parties conviennent de faire une évaluation de ce congé en septembre 2010.

### **L 12.14 Congé partiel sans solde pour les titulaires de poste à temps partiel**

L'Employeur peut accorder à une salariée à temps partiel un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être inférieur à une journée par semaine.

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 congé partiel sans solde en y précisant la durée du congé demandé. Ce congé peut être renouvelé après entente avec l'Employeur à la condition d'en faire la demande trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, lorsque la salariée à temps partiel est en mesure de démontrer qu'elle est inscrite sur la liste de disponibilité d'un autre établissement du réseau ou qu'elle est titulaire d'un poste dans un autre établissement du réseau de la santé et des services sociaux, le congé partiel sans solde ci-haut mentionné est accordé automatiquement.

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.

<b>MATIÈRE L13</b>	<b>DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES</b> (Voir aussi les clauses 16.01 à 16.02 des dispositions nationales)
<b>L 13.01</b>	<p><b>Énoncé de principe et définitions</b></p> <p>Aux fins de la présente convention, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel la salariée acquiert, développe et maintient des connaissances, des habiletés et améliore des attitudes dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux. Il doit également tendre à optimiser la réponse aux besoins d'adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau.</p> <p>Le développement des ressources humaines constitue une responsabilité partagée entre l'Employeur et la salariée.</p> <p>L'Employeur s'engage à prendre les moyens nécessaires afin de respecter les dispositions de la Loi sur la santé et les services sociaux à l'égard du PDRH.</p> <p>Conformément à la lettre d'intention relative à la planification, ce plan s'actualise par des activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ d'accueil et d'orientation;</li> <li>➤ d'intégration et d'adaptation;</li> <li>➤ de formation en cours d'emploi: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ de développement et de maintien des compétences</li> <li>❖ de perfectionnement et d'évaluation</li> <li>❖ d'orientation de carrière;</li> </ul> </li> <li>➤ d'orientation des salariées de l'équipe volante et de la liste de disponibilité;</li> <li>➤ de motivation et de valorisation;</li> <li>➤ d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché et de préparation de la relève;</li> </ul> <p>Toutes activités d'accueil, d'orientation, d'intégration sont exclues du budget prévu aux dispositions nationales de la convention collective.</p>

**L 13.02 Identification et analyse des besoins et planification des activités.**

L'identification et l'analyse des besoins de formation permettent la planification des activités de formation.

**L 13.03 Accueil et orientation**

Le programme d'accueil et d'orientation permet aux salariées nouvellement embauchées de s'intégrer à l'organisation et de se familiariser avec leurs nouvelles fonctions. Ce programme doit commencer dès le premier (1<sup>er</sup>) jour d'emploi.

A l'intérieur du programme d'accueil et d'orientation, l'Employeur réserve une plage d'environ trente (30) minutes afin qu'une représentante syndicale puisse rencontrer les nouvelles embauchées.

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

**L 13.04 Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau**

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

Toutes activités d'adaptation seront prises à même les budgets de formation et considérées parmi les besoins organisationnels.

**L 13.05****Formation en cours d'emploi**

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

Les formations sous forme de capsule seront dispensées sur les heures travaillées à la condition que la durée ne dépasse pas trente (30) minutes.

**L 13.06****Orientation des salariées de l'équipe volante et de la liste de disponibilité**

Lorsqu'aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur offre un programme d'orientation à des salariées, il l'offre aux salariées de l'équipe volante ou à celles qui offrent une disponibilité additionnelle à leurs postes en tenant compte des principes suivants :

- les besoins de remplacement de l'Employeur;
- l'intérêt exprimé par la salariée;
- que la salariée réponde aux exigences normales de la tâche autres que l'orientation;
- s'assurer que la salariée soit disponible pour une telle orientation ainsi que pour effectuer ledit remplacement;
- que la salariée inscrite sur une liste de disponibilité s'engage à émettre une disponibilité dans le centre d'activités ayant fait l'objet d'une orientation pour une période d'au moins six (6) mois.

En respect des principes ci-haut mentionnés, si l'Employeur décide de l'offrir aux salariées de l'équipe volante, il procède par ordre d'ancienneté. S'il décide de l'offrir aux salariées qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste, il procède par ordre d'ancienneté prioritairement à l'intérieur d'un programme donné.

<b>L 13.07</b>	<b>Encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché</b>
	<p>Ce programme permet, par la mise en place de mesures de soutien appropriées, d'assurer l'encadrement professionnel et les conditions qui favorise l'acquisition et le transfert des connaissances des salariées ayant moins de cinq (5) ans d'expérience.</p>
	<p>Ce programme est financé par le budget prévu à la lettre d'entente numéro 14 des dispositions nationales de la convention collective.</p>
<b>L 13.08</b>	<b>Motivation et valorisation</b>
	<p>Le programme de motivation et de valorisation permet aux salariées de voir reconnaître leur apport essentiel aux soins et services dispensés par l'établissement et ainsi, d'accroître leur satisfaction au travail. Il vise à développer un milieu de travail et une organisation du travail qui facilite et favorise l'engagement et l'implication au travail.</p>
<b>L 13.09</b>	<b>Comité paritaire local de développement des ressources humaines</b>
	<p>Le comité paritaire se compose d'un maximum de trois (3) personnes désignées par le Syndicat et d'un maximum de trois (3) personnes désignées par l'Employeur.</p>
	<p>Le mandat du comité est de participer annuellement à l'élaboration et la mise à jour du plan de développement des ressources humaines.</p>
	<p>De plus, le comité fixe les modalités d'application dudit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates s'il y a lieu.</p>
<b>L 13.10</b>	<b>Répartition du budget de développement des ressources humaines et remboursement de frais</b>
	<p>Le budget consacré au développement des ressources humaines est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des salariées.</p>

Ce budget est réparti comme suit :

- besoin organisationnel et des centres d'activités : 60%
- besoin individuel : 40 %

La nature des besoins se définit comme suit :

1. Les besoins organisationnels sont des besoins qui sous-tendent l'atteinte des objectifs de l'organisation ou qui sont en lien avec les grands enjeux. Ils sont parfois imposés de l'extérieur mais toujours priorisés par la direction. Les activités de formation qui en découlent touchent généralement une grande partie du personnel, sans que ceux-ci toutefois éprouvent ce même besoin.
2. Les besoins des centres d'activités sont des besoins qui prennent leur source dans le fonctionnement quotidien actuel ou visé. Ils sont aussi en lien avec l'atteinte des objectifs du centre d'activités. Ils sont priorisés par le chef ou son directeur. Les activités de formation qui en découlent touchent une partie ou l'ensemble du personnel qu'il supervise, sans que ceux-ci toutefois éprouvent ce même besoin sur le plan individuel.
3. Les besoins individuels sont des besoins démontrés par la salariée, qu'ils soient d'ordre personnel ou professionnel. Ils sont généralement en lien avec les tâches qui lui sont assignées mais, ne sont pas essentiels à l'atteinte des objectifs du service, ni prioritaires.

#### **L 13.11 Salaire et frais de déplacement**

La salariée est libérée de son travail sans perte de salaire pendant le temps nécessaire pour participer aux activités de formation excluant le temps requis pour le déplacement.

Sur présentation de pièces justificatives, la salariée reçoit une compensation, des frais de déplacement s'il y a lieu, pour la participation à des activités de formation en cours d'emploi.

En cours d'année (soit à la fin de la période 7) et à la fin de chaque année financière, l'Employeur transmet au Syndicat local un bilan des activités effectuées.

#### **L 13.12 Horaire de travail**

Avec l'accord de la salariée, l'Employeur s'efforce d'aménager l'horaire de la salariée de soir et de nuit de manière à accoler toute activité de formation à un jour de congé.

<b>MATIÈRE L14</b>	<b>ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS</b>
<b>L 14.01</b>	<b>Activités à l'extérieur des sites</b>  Les conditions de travail particulières applicables aux salariées appelées à accompagner les bénéficiaires à une activité extérieure de l'un des sites pour plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'entente au niveau local.

<b>MATIÈRE L15</b>	<b>LES MANDATS ET LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX ET RÈGLEMENT DES GRIEFS</b> (Voir aussi les clauses 6.11, 10.01 à 10.11 des dispositions nationales)
<p data-bbox="285 386 391 417"><b>L 15.01</b></p> <p data-bbox="285 1184 391 1215"><b>L 15.02</b></p> <div data-bbox="201 1266 440 1356" style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;"> <b>Arrangement local</b> </div> <p data-bbox="285 1551 391 1583"><b>L 15.03</b></p>	<p data-bbox="461 386 907 417"><b>Comité de relations de travail</b></p> <p data-bbox="461 459 1399 596">Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un minimum de trois (3) comités locaux de relations de travail sont créés afin de représenter l'ensemble des directions.</p> <p data-bbox="461 638 1399 743">Le 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.</p> <p data-bbox="461 785 1399 932">Chaque comité est composé d'un minimum de deux (2) représentantes du Syndicat et d'un minimum de deux (2) représentants de l'Employeur. Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant extérieur.</p> <p data-bbox="461 974 1399 1037">Les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail conformément à la clause 6.16 des dispositions nationales.</p> <p data-bbox="461 1079 1399 1142">Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées par les parties.</p> <p data-bbox="461 1184 850 1215"><b>Délais de dépôt d'un grief</b></p> <p data-bbox="461 1257 1399 1509">Conformément à la clause 10.11 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat conviennent sauf dans les cas de mesures disciplinaires ou administratives, de congédiement et de fermeture administrative d'un dossier, de modifier les délais de dépôt d'un grief à quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait mais sans modifier les six (6) mois de l'occurrence.</p> <p data-bbox="461 1551 607 1583"><b>Médiation</b></p> <p data-bbox="461 1625 1399 1688">Conformément aux clauses 11.33 et 11.36 des dispositions nationales, les parties conviennent des modalités suivantes :</p> <ol data-bbox="461 1730 1399 1877" style="list-style-type: none"> <li>1. Lorsqu'il y a accord d'utiliser la procédure de médiation, une rencontre préalable à la médiation doit être tenue afin d'identifier les griefs et les points en litige des griefs qui feront l'objet de la médiation;</li> </ol>



2. Le processus de médiation se fait sans la présence des procureurs de chacune des parties.

Le médiateur a un devoir d'agir à titre de facilitateur et de faire des recommandations aux parties. Toutefois, les parties ne sont pas liées par ces recommandations.

#### **L 15.04**

#### **Liste des arbitres**

##### **Arrangement local**

Conformément à la clause 11.02 des dispositions nationales de la convention collective, les parties s'entendent sur la liste des arbitres qui suit :

- Mark Abramowitz
- Serge Brault
- Pierre Cloutier
- Louis B. Courtemanche
- Gilles Ferland
- Huguette Gagnon
- Jean Denis Gagnon
- Richard Guay
- François Hamelin
- Viateur Larouche
- Jean-Marie Lavoie
- Jean-Guy Ménard
- Denis Nadeau
- Diane Veilleux

#### **L 15.05**

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

##### **Arrangement local**

Conformément à l'arrangement local prévu à la clause 6.14 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les salariées désignées par le Syndicat aux fins de préparation des séances de négociation, et ce, selon la proportion suivante : un (1) jour de négociation donne droit à un (1) jour de préparation.

#### **L 15.06**

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

##### **Arrangement local**

Conformément à l'arrangement local prévu à la clause 30.01 des dispositions nationales de la convention collective, les modalités de représentation et de fonctionnement sont établies par le comité local. Toutefois, pour ce qui est de la représentation des membres au sein du comité, celle-ci doit être proportionnelle au nombre de membres qu'il représente.

**L 15.07**

**Arrangement  
local**

**Plaintes de harcèlement et de violence**

Conformément à l'arrangement local prévu à la clause 31.04 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat conviennent que le mécanisme de traitement des plaintes, prévu à la politique contre la violence et le harcèlement en milieu de travail actuellement en vigueur, est le mécanisme approprié pour contrer toute forme de violence et de harcèlement pour les salariées de l'établissement.

Les parties conviennent de discuter de toute modification apportée à la politique.

<b>MATIÈRE L16</b>	<b>RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES</b> (Voir aussi les clauses 1.24 à 1.26 des dispositions nationales)
<b>L 16.01</b>	L'Employeur traite ses salariées avec justice et respect, le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
<b>L 16.02</b>	<b>Tâche et organisation du travail</b>  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.
<b>L 16.03</b>	<b>Convention collective locale</b>  L'Employeur remet à l'embauche d'une salariée une copie des dispositions locales de la convention collective.

MATIÈRE L17	AFFICHAGE D'AVIS
<p><b>L 17.01</b></p> <p><b>L 17.02</b></p> <p><b>L 17.03</b></p>	<p><b>Tableaux d'affichage</b></p> <p>L'Employeur met à la disposition du Syndicat, dans chaque site et point de service comptant un minimum de dix (10) salariées, un (1) tableau fermant à clef servant exclusivement à des fins syndicales. Une clef est remise à la représentante du Syndicat.</p> <p><b>Emplacement des tableaux d'affichage</b></p> <p>L'emplacement des tableaux d'affichage demeure aux endroits actuels.</p> <p>Toutefois, les parties conviennent que, s'il y a lieu de modifier l'emplacement d'un tableau d'affichage, celui-ci devra être dans un endroit visible, approprié et accessible aux salariées.</p> <p>Les tableaux d'affichage actuellement existants sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hôpital de Gatineau, 909, boulevard La Vérendrye Ouest;</li> <li>➤ Hôpital de Hull, 116, boulevard Lionel Émond;</li> <li>➤ CHSLD Maison Bon Séjour, 134, rue Jean-René Monette;</li> <li>➤ CHSLD La Pietà, 273, rue Laurier ;</li> <li>➤ CHSLD Foyer du Bonheur, 125, boulevard Lionel Émond;</li> <li>➤ CHSLD Renaissance, 445, boulevard Wilfrid Lavigne;</li> <li>➤ CLSC de Gatineau, 777, boulevard de la Gappe;</li> <li>➤ CLSC de Gatineau, 80, avenue Gatineau;</li> <li>➤ CLSC de Hull, 85, rue St-Rédempteur;</li> <li>➤ CLSC de Hull, 207, boulevard Mont-Bleu;</li> <li>➤ CLSC Aylmer, 425, rue LeGuerrier.</li> </ul> <p><b>Contenu des tableaux d'affichage</b></p> <p>Dans ces tableaux, le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres.</p> <p>Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos désobligeant ou dénigrant à l'encontre de la personne.</p>

**L 17.04****Copie des documents**

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

**L 17.05****Locaux syndicaux**

Outre le local syndical prévu à la clause 6.21 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur met un local syndical aménagé à la disposition exclusive du Syndicat dans chacun des neuf sites de l'établissement.

L'aménagement de ces locaux comprend : un service de messagerie vocale et autorise aux frais du Syndicat, l'accès à un branchement internet.

**Arrangement  
local**

MATIÈRE L18	ORDRE PROFESSIONNEL
<p><b>L 18.01</b></p>	<p>La salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans le cas d'exercice exclusif, tel que prévu au code des professions.</p>
<p><b>L 18.02</b></p>	<p><b>Inscription à un ordre professionnel</b></p> <p>À chaque année, la salariée a l'obligation de s'inscrire à son ordre professionnel et il incombe à l'Employeur de vérifier la validité des permis de pratique auprès des ordres professionnels suivants : OIIQ, OIIAQ, OPIQ.</p>

<b>MATIÈRE L19</b>	<b>PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES</b> (Voir aussi la clause 32.01 des dispositions nationales)
<b>L 19.01</b>	<p><b>Signature d'un document technique</b></p> <p>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 document.</p> <p>Tout document technique devant être préparé par une salariée doit être fait dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, à la demande de l'Employeur et approuvé préalablement par celui-ci.</p> <p>Nonobstant ce 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.</p>

MATIÈRE L20	CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS
L 20.01	<p data-bbox="457 352 1052 388"><b>Salariée accompagnant un bénéficiaire</b></p> <p data-bbox="457 426 1399 531">La salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire à l'extérieur de l'un des sites de l'établissement reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :</p> <ol data-bbox="506 573 1399 940" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="506 573 1399 793">1. Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être alors rémunérée 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 normale de travail.</li> <li data-bbox="506 831 1399 940">2. Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à l'établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.</li> </ol> <p data-bbox="545 978 1399 1119">Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée selon les dispositions nationales de la convention collective relative au temps supplémentaire.</p> <p data-bbox="545 1157 1399 1304">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 paragraphe un (1) .</p> <ol data-bbox="506 1341 1399 1598" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="506 1341 1399 1451">3. L'établissement rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues à la présente matière.</li> <li data-bbox="506 1488 1399 1598">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.</li> </ol> <p data-bbox="457 1635 1399 1740">Le remboursement des déboursés effectués en vertu de la présente matière est effectué sur présentation de pièces justificatives.</p>



MATIÈRE L21	PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS
<p><b>L 21.01</b></p>	<p>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.</p> <p>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.</p>

MATIÈRE L22	RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT D'UNIFORME
<p><b>L 22.01</b></p>	<p><b>Uniforme</b></p> <p>L'Employeur continu de fournir à ses salariées les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales.</p>
<p><b>L 22.02</b></p>	<p>Les uniformes de coton sont nettoyés et repassés aux frais de l'Employeur.</p>

<b>MATIÈRE L23</b>	<b>VESTIAIRE, SALLE D'HABILLAGE ET SALLE DES EMPLOYÉES</b>
<p data-bbox="285 359 391 390"><b>L 23.01</b></p> <p data-bbox="285 835 391 867"><b>L 23.02</b></p>	<p data-bbox="464 359 886 390"><b>Vestiaire et salle d'habillement</b></p> <p data-bbox="464 432 1401 537">L'Employeur fournit aux salariées des casiers fermant à clef ou une place de rangement sécuritaire pour le dépôt de leurs vêtements et de leurs effets personnels.</p> <p data-bbox="464 579 1401 642">L'Employeur prend les moyens appropriés pour assurer la sécurité du personnel.</p> <p data-bbox="464 684 1401 789">Des vestiaires aménagés avec salle de toilette et douche lorsque possible sont mis à la disposition des salariées. L'Employeur fournit également une salle d'habillement convenable aux salariées.</p> <p data-bbox="464 835 773 867"><b>Salle des employées</b></p> <p data-bbox="464 909 1401 972">L'Employeur aménage dans les différents sites de l'établissement une salle des employées aux fins de repas et de repos.</p>

<b>MATIÈRE L24</b>	<b>MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES</b> (Voir aussi les clauses 7.01 à 7.26 des dispositions nationales)
<b>L 24.01</b>	<p><b>Relevé de paie</b></p> <p>Sur chaque relevé de paie, l'Employeur inscrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ le nom de l'Employeur;</li> <li>➤ les nom et prénom de la salariée;</li> <li>➤ le numéro de l'employée;</li> <li>➤ le titre d'emploi;</li> <li>➤ la date de la période de paie et du dépôt automatique;</li> <li>➤ le nombre d'heures payées au taux normal;</li> <li>➤ les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;</li> <li>➤ la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés;</li> <li>➤ le taux horaire;</li> <li>➤ le montant du salaire brut;</li> <li>➤ la nature et le montant des déductions effectuées;</li> <li>➤ le montant du salaire net;</li> <li>➤ l'ancienneté accumulée;</li> <li>➤ le nombre de congés annuels payés accumulés;</li> <li>➤ la banque de congés maladie;</li> <li>➤ la banque de temps à reprendre.</li> </ul> <p>L'Employeur doit effectuer, par dépôts bancaires distincts, les montants versés à titre de rétroactivité, de paie de congé annuel si applicable, de congés maladie non utilisés au moment où ils sont monnayables</p> <p>De plus, au moment du paiement du congé de la fête nationale, l'Employeur indique à la salariée à temps partiel, sur le relevé de paie ou autrement, le montant versé pour le paiement dudit congé.</p>
<b>L 24.02</b>	<p><b>Périodes de paie</b></p> <p>Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Toute modification à ce régime doit faire l'objet d'une entente avec le Syndicat.</p> <p>La paie est distribuée par dépôt bancaire conformément au régime déjà établi dans l'établissement.</p>

**L 24.03****Erreur**

Advenant une erreur sur la paie d'un montant de vingt-cinq dollars (25,00 \$) et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage, à la demande de la salariée, à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la distribution des relevés de paie en remettant à la salariée l'argent dû.

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

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme, sera effectuée sur le salaire par une retenue maximale de cinquante dollars (50,00\$) par période de paie pour une salariée à temps complet et d'un maximum de vingt-cinq dollars (25,00\$) par période de paie pour une salariée à temps partiel à moins d'entente contraire entre les parties.

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

**L 24.04****Remise de la rémunération du congé annuel**

La rémunération payable à une salariée alors qu'elle est en congé annuel est versée aux périodes normales de versement de la paie. Toutefois, si une salariée en fait la demande par écrit, sa rémunération de congé annuel lui est remise avec l'avant-dernière paie précédant son départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

**L 24.05****Relevé de paie lors d'absence de plus de trente (30) jours**

L'Employeur expédiera sur demande, à la salariée en absence de plus de trente (30) jours, son relevé de paie.

**L 24.06****Montants dus au départ**

L'Employeur remet à la salariée, le jour de son départ, un relevé des montants dus en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

MATIÈRE L25	ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE
<b>L 25.01</b>	<p>Les parties conviennent d'encourager l'établissement d'une caisse d'économie.</p> <p>Si telle caisse existe, l'Employeur, à la demande de la salariée, effectue la retenue à la source, au profit d'une caisse d'économie, si cette retenue est techniquement possible.</p> <p>Les sommes ainsi prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.</p>

<b>MATIÈRE L26</b>	<b>ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT</b> (Voir aussi les clauses 26.01 à 26.06 des dispositions nationales)
<b>L 26.01</b>	<p><b>Modalités relatives au port d'attache</b></p> <p>Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache tel que défini à la matière un (1) sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.</p> <p>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 et du temps 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.</p> <p>L'Employeur détermine si la salariée doit ou non passer par son port d'attache.</p> <p>Le calcul de l'indemnité à être versée est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée est affectée.</p>
<b>L 26.02</b>	<p><b>Règles de remboursement du kilométrage</b></p> <p>Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une salariée lors de l'exercice de ses fonctions.</p> <p>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.</p> <p>Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport.</p> <p>Les allocations de repas ne sont payées qu'en autant que la salariée ne peut se rendre dans un délai raisonnable, à son domicile, à son port d'attache ou à un site de l'établissement.</p> <p>Le remboursement des déboursés effectués en vertu de la présente matière est effectué sur présentation de pièces justificatives.</p>



**L 26.03****Sécurité du personnel assumant le service de garde  
aux soins à domicile**

Le personnel infirmier et cardio-respiratoire des soins à domicile requis au travail pourra prendre un taxi et être attendu par celui-ci, s'il y a lieu, lors de conditions climatiques difficiles sous réserve de l'autorisation préalable du cadre de garde.

**L 26.04****Stationnement**

L'Employeur assure un espace de stationnement sécuritaire et bien éclairé à proximité de chaque site pour les salariées.

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

Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 25 mai 2008. Toutefois, les règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires (matière 6) ainsi que le mécanisme d'application du processus de la titularisation des salariées et de la conversion des heures de remplacement (lettre d'entente #1) entreront en vigueur le 31 août 2008.

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

Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'elles soient renouvelées, abrogées ou modifiées par les parties.

De plus, 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.

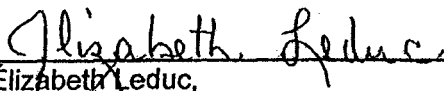
Les parties pourront procéder à la révision et aux concordances des arrangements locaux, des dispositions locales et des ententes locales lors du renouvellement des dispositions nationales de la convention collective.

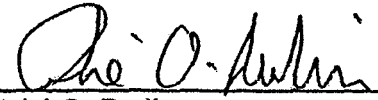
DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

En foi de quoi les parties ont signés le 28 avril 2008.

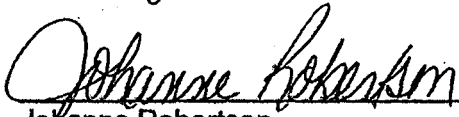
SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN  
SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-  
RESPIRATOIRES (SPSICR-FIQ)


LE CENTRE DE SANTÉ ET DES  
SERVICES SOCIAUX DE GATINEAU  
(CSSSG)

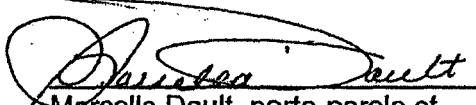
  
Élizabeth Leduc,  
Présidente

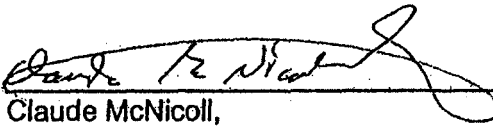
  
André O. Rodier,  
Directeur général

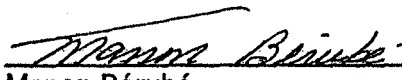
  
Louis Carpentier,  
Vice-président, Hôpital de Gatineau

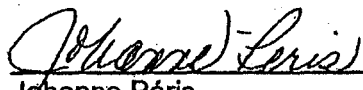
  
Joanne Robertson,  
Directrice des ressources humaines

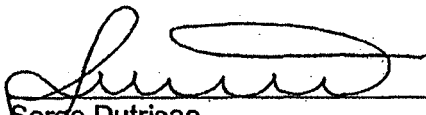
  
Nicole Dessureault,  
Vice-présidente, CLSC de Gatineau

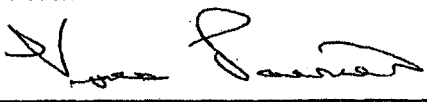
  
Marcella Dault, porte-parole et  
Directrice adjointe aux ressources humaines

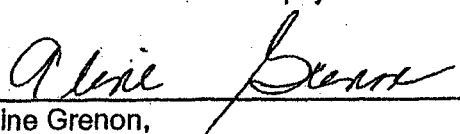
  
Claude McNicoll,  
Agent syndical, Hôpital de Hull

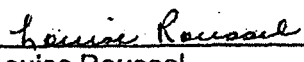
  
Manon Bérubé,  
Chef de service en relations de travail

  
Joanne Pérés,  
Vice-présidente, Centre d'hébergement  
La Pietà

  
Serge Dutrisac,  
Chef de l'administration des programmes  
de santé et de services psychosociaux

  
Yves Poirier,  
Conseiller syndical FIQ

  
Aline Grenon,  
Chef de programme gestion des séjours et  
approche gériatrique

  
Louise Roussel,  
Chef de programme Milieu de vie

## PARTIE II

### ANNEXE 1

#### JOURNÉES DE DOTATION

---

##### **Processus accéléré de dotation des postes « journées de dotation »**

1. La présente modifie les clauses pertinentes de la matière 13 des dispositions locales de la convention collective, de même que ceux des arrangements locaux actuellement en vigueur.
2. Un processus de dotation accéléré de postes est mis en place. Des « journées de dotation » sont organisées, au cours desquelles, l'ensemble des postes vacants et nouvellement créés sont affichés et octroyés. Les dates déterminées pour les journées de dotation sont affichées simultanément avec la liste des postes vacants et nouvellement créés. Les « journées de dotation » se tiennent toujours la dernière semaine de la période financière, et ce, normalement cinq (5) fois par année sauf en période estivale.
3. Les postes vacants et nouvellement créés comportant des exigences ne sont pas régis par le processus des « journées de dotation » et sont soumis aux modalités de la convention collective en vigueur et au registre de postes.
4. Une liste des postes vacants et nouvellement créés est affichée aux endroits habituels ainsi que dans tous les centres d'activités pour une période de quatorze (14) jours.
  - a. Cette liste des postes vacants et nouvellement créés, de même que les règles d'application de la nouvelle procédure sont envoyées à domicile à toutes les salariées pour les trois (3) premières séances de « journée de dotation » de la première année d'application.
  - b. Cette liste est envoyée au Syndicat quatorze (14) jours avant la transmission de l'information aux salariées.
  - c. La liste des postes vacants et nouvellement créés est envoyée à domicile à toutes les salariées en absence pour une durée prévue, de plus de vingt-huit (28) jours, et ce, à la date de la première journée d'affichage.
  - d. Pour ce qui est des salariées en absence pour une durée prévue de vingt-huit (28) jours et moins, elles peuvent s'inscrire au service de dotation de la direction des ressources humaines du CSSS de Gatineau afin de recevoir à domicile la liste des postes vacants et nouvellement créés.

5. Les salariées pourront choisir de soumettre leur candidature à l'un ou l'autre des postes inscrits à la liste des postes vacants et nouvellement créés, en soumettant à l'Employeur avec copie au Syndicat une procuration écrite indiquant leurs choix par ordre de priorité, et ce, avant la fin de la période d'affichage de ladite liste des postes vacants et nouvellement créés. À cet effet, le registre des postes existant ne trouve plus application pour tous les postes ne comportant pas d'exigences.
6. Lors des journées de dotation auxquelles seront présentes des représentantes du Syndicat et des représentants de l'Employeur, tous les postes ayant fait l'objet d'un affichage sont octroyés par ancienneté parmi les salariées qui répondent aux exigences normales de la tâche et qui, selon les dispositions locales de la convention collective, ont le droit de postuler.
7. La salariée ayant obtenu un poste est mutée et entre en fonction dans son nouveau poste au plus tard au début de la période financière qui suit la fin de la « journée de dotation », à moins de cas particuliers et d'ententes entre les parties.
8. Les nominations s'effectuent le même jour et sont affichées aux endroits habituels par la direction des ressources humaines, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Une copie est envoyée au Syndicat ainsi qu'à la salariée concernée.
9. La période d'initiation et d'essai prévue à la convention collective est réduite à vingt (20) jours de travail et exclut la période d'orientation, le cas échéant. Cette période d'initiation et d'essai pourra être prolongée de dix (10) jours de travail après entente entre les parties.
  - a. À la demande de la salariée et avec l'accord de l'Employeur, la période d'initiation et d'essai pourra être supprimée ou réduite.
  - b. Les journées de travail additionnelles effectuées dans le même centre d'activités et sur le même quart de travail sont considérées dans le calcul des journées de travail pour la période d'initiation et d'essai.
10. Les postes sont intégrés et affichés à la liste des postes vacants et nouvellement créés dès leur vacance, et ce, même si l'ancienne titulaire dudit poste conserve un droit de retour sur celui-ci. Il est entendu que dans un tel cas, une mention est faite lors de l'affichage dudit poste indiquant le droit de retour possible de l'ancienne titulaire.

11. Advenant une réintégration durant la période d'initiation et d'essai, la salariée réintègre son poste d'origine au plus tard au début de la prochaine période financière. Le poste ainsi libéré par la candidate fera partie de la liste des postes vacants et nouvellement créés de la prochaine séance de « journée de dotation ».
12. Un poste vacant et nouvellement créé pour lequel il n'y a pas eu de candidature après avoir fait l'objet d'affichage au cours d'une (1) séance de dotation pourra être offert aux candidates à l'interne ou à l'externe dans le cadre du recrutement.
13. Le Syndicat et l'Employeur se rencontrent afin de planifier les « journées de dotation », de mettre à jour la liste des postes vacants et nouvellement créés avant la tenue des journées de dotation et deux (2) représentantes du Syndicat sont présentes aux journées de dotation des postes.

## ANNEXE 2

### COMITÉ SUR LES EXIGENCES DE POSTE

---

1. Un comité sur les exigences de poste est mis sur pied et deux (2) représentantes du Syndicat y siègent.
2. **Ce comité a pour mandat :**
  - a. mettre en place les exigences pertinentes en relation avec la nature des fonctions exercées;
  - b. établir les règles d'attribution de ces postes.
3. **Afin de remplir son mandat, le comité réalise entre autres, les activités suivantes :**
  - a. définir des balises et déterminer la nature des fonctions demandant de la formation ou de l'expérience particulière;
  - b. définir les exigences de formation et d'expérience pour chacune de ces fonctions;
  - c. faire l'inventaire des postes nécessitant des exigences particulières et les classer selon les différentes fonctions définies au point 3a;
  - d. faire la concordance avec les ententes existantes ou à venir;
  - e. définir la procédure de sélection pour l'attribution de ces postes.

Les postes vacants ou nouvellement créés comportant des fonctions différentes de ceux déjà existants feront l'objet d'une évaluation par le comité, en fonction des dispositions citées à la présente annexe.

## ANNEXE 3

### ACCESSIBILITÉ AUX POSTES AVEC EXIGENCES

---

1. Les postes dont les fonctions sont celles d'assistante-infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat, infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat et monitrice sont accessibles tant aux infirmières détentrices que non détentrices d'un baccalauréat en sciences infirmières ou d'un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers, le tout conformément aux règles suivantes.
2. La dotation de ces postes, à l'exception de celle prévue aux articles 14 et 15 des dispositions nationales de la convention collective se fait de la manière suivante :
  - 2.1 Le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature et qui a obtenu une note de soixante-dix pour cent (70%) et plus en application de la grille d'évaluation qui suit et, comportant les trois (3) étapes obligatoires suivantes :
    - expérience pertinente;
    - formation académique;
    - habiletés personnelles.

Cependant, il est convenu que l'étape des habiletés personnelles sera effectuée seulement si elle permet l'atteinte de la note de passage requise par la salariée sinon, elle devient non pertinente à être effectuée.

#### 2.2 Grille d'évaluation :

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

- expérience pertinente (évaluée sur 30 points)

L'expérience pertinente se définit comme étant une expérience en relation avec la nature des fonctions exercées à titre d'infirmière ainsi qu'en relation avec la description de tâches du poste vacant ou nouvellement créé.

Ayant un (1) an et plus d'expérience et moins de trois (3) ans	15 points
Ayant trois (3) ans et plus d'expérience et moins de cinq (5) ans	20 points
Ayant cinq (5) ans et plus d'expérience et moins de six (6) ans	25 points
Ayant six (6) ans et plus d'expérience	30 points

- formation académique (évaluée sur 30 points)



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

- habiletés personnelles (évaluées sur 30 points)

Le pointage des habiletés personnelles est calculé à partir d'un examen écrit et d'une entrevue structurée.

3. Pour chaque titre d'emploi, les parties conviennent que la définition de la notion d'expérience pertinente devant faire l'objet de l'application de la présente est définie comme étant la suivante :
  - 3.1 Infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (infirmière de liaison) et infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (monitrice de soir)
    - expérience à titre d'infirmière en soins infirmiers.
  - 3.2 Infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912) et assistante-infirmière-chef (2489) dans les secteurs autres que les unités de soins de médecine et chirurgie
    - expérience minimale d'un (1) an à titre d'infirmière dans la spécialité du poste affiché.
  - 3.3 Monitrice (2462) dans les secteurs autres que les unités de soins de médecine et chirurgie
    - expérience à titre d'infirmière dans la spécialité du poste affiché.
4. L'admissibilité des certificats dont il est mention au point 2 sont ceux identifiés aux annexes 10 et 11 des dispositions nationales;
5. Les parties conviennent de se rencontrer au besoin, afin d'aplanir toutes difficultés ou convenir d'y intégrer d'autres titres d'emploi.

## ANNEXE 4

### REGISTRE D'ORIENTATION AU BLOC OPÉRATOIRE

---

1. Dans le cadre des affichages de postes, les parties conviennent de maintenir les exigences de six (6) mois d'expérience au bloc opératoire nécessaires à l'obtention d'un poste au bloc opératoire;
2. L'Employeur constituera un registre d'orientation pour le bloc opératoire afin de favoriser l'accessibilité au bloc opératoire par les salariées de l'interne;
3. Ladite orientation au bloc opératoire s'effectuera par ancienneté parmi les salariées qui auront inscrit leur nom audit registre prévu à cet effet et dont la disponibilité correspond à l'orientation à être effectuée, et ce, en fonction des besoins de l'Employeur à procéder à une telle orientation de son personnel donc ce qui ne crée aucune obligation de l'Employeur à procéder à une telle orientation, s'il a suffisamment de salariées déjà orientées pour effectuer le travail;
4. Pendant la durée de l'orientation de cent vingt (120) jours travaillés au bloc opératoire pour l'hôpital de Hull et de cinquante (50) jours travaillés au bloc opératoire pour l'hôpital de Gatineau, la salariée demeure protégée sur son poste d'origine jusqu'à la cent dix-neuvième (119<sup>e</sup>) journée travaillée pour l'hôpital de Hull et jusqu'à la quarante neuvième (49<sup>e</sup>) journée travaillée pour l'hôpital de Gatineau et ainsi la salariée pourra réintégrer son poste, le cas échéant;
5. Au terme de ladite période d'orientation de cent vingt (120) jours travaillés au bloc opératoire pour l'hôpital de Hull et de cinquante (50) jours travaillés au bloc opératoire pour l'hôpital de Gatineau, la salariée aura l'obligation de démissionner de son poste d'origine et obtiendra un poste programme chirurgie avec priorité au bloc opératoire dont la prestation de travail sera équivalente au poste d'origine détenu par la salariée, et ce, sans pénalité en vertu des différentes dispositions locales de la convention collective;
6. Pour se voir octroyer un poste au bloc opératoire, les candidates doivent obligatoirement être inscrites audit registre d'orientation;

- 7. Conformément à tout ce qui précède, les modalités d'octroi de postes au bloc opératoire sont les suivants :**
1. L'Employeur procédera deux fois sur trois (2/3) à l'octroi de postes affichés au bloc opératoire dans l'ordre suivant :
    - 1.1 Par ancienneté, aux salariées possédant les six (6) mois d'expérience requis audit secteur spécialisé;
    - 1.2 Par ancienneté, aux salariées en cours d'orientation au bloc opératoire;
    - 1.3 Par ancienneté, aux autres salariées qui devront alors être orientées au bloc opératoire.
  2. L'Employeur procédera une fois sur trois (1/3) à l'octroi de postes au bloc opératoire en offrant le poste à la candidate qui répond à la notion d'expérience au bloc opératoire, et ce, nonobstant l'ancienneté et la mise à jour requise pour l'octroi du poste.
8. Les parties conviennent de se rencontrer au besoin, afin d'aplanir toute difficulté émanant de l'application de ladite annexe.

## ANNEXE 5

### RÉAMÉNAGEMENT D'HORAIRE HORAIRE COMPRIMÉ

#### ARTICLE 1

#### DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

<u>Exemple no 1</u>	36 h 15 min	35 h
Nombre de jours de travail	7 (6 et 1)	
Heures de travail/jour	6 _____ 10 h 52 min 1 _____ 7 h 15 min	10 h 29 min 7 h 00 min
Heures de présence/jour	6 _____ 12 h 1 _____ 8 h	11 h 37 min 7 h 43 min
Repas	6 _____ 40 et 30 min 1 _____ (45 min)	(38 et 29 min) (45 min)
Repos	2 ou 3 <sup>1</sup>	2 ou 3
Nombre de quarts de travail	3	3

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

<u>Exemple no 3</u>	36 h 15 min	35 h
Nombre de jours de travail	7	7
Heures de travail/jour	10 h 21 min	9 h 59 min
Heures de présence/jour	11 h 31 min	11 h 07 min
Repas	2 (40 et 30 min)	(38 et 29 min)
Repos	2 ou 3	2 ou 3
Nombre de quarts de travail	3	3

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

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

<u>Exemple no 4</u>	36 h 15 min	35 h
Nombre de jours de travail	8	8
Heures de travail/jour	9 h 04 min	8 h 45 min
Heures de présence/jour	9 h 49 min	9 h 28 min
Repas	1 (45 min)	(43 min)
Repos	2	2
Nombre de quarts de travail	3	3
<u>Exemple no 5</u>	36 h 15 min	35 h
Nombre de jours de travail	8	8
Heures de travail/jour	9 h 04 min	8 h 45 min
Heures de présence/jour	9 h 49 min	9 h 28 min
Repas	1 (45 min)	(43 min)
Repos	2	2
Quart de travail	Jour seulement	Jour
<u>Exemple no 6</u>		
Nombre de jours de travail		8
Heures de travail/jour		8 h 45 min
Heures de présence/jour		9 h 45 min
Repas		(60 min)
Repos		2

## ARTICLE 2

### MISE EN APPLICATION

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

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

## ARTICLE 3

### MODALITÉS D'APPLICATION

Les modalités d'application devront faire l'objet d'une entente préalable à l'entrée en vigueur d'un horaire comprimé.

## ANNEXE 6

### HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES CENTRE D'HÉBERGEMENT RENAISSANCE

---

1. La présente annexe ne s'applique qu'aux titulaires de poste d'infirmière auxiliaire (titre d'emploi # 3455 et # 3445 prévus aux dispositions nationales de la convention collective) du Centre d'hébergement Renaissance.
2. **Heures et semaine de travail**
  - a. La semaine de travail est de 36 heures 15 minutes réparties sur 3 jours de travail de 12 heures 5 minutes.
  - b. La cédule de travail peut contenir 4 jours de travail à l'intérieur de la même semaine, mais ne peut excéder 72 heures 30 minutes réparties sur 2 semaines de travail. La salariée ne peut être tenue de travailler plus de 4 jours consécutifs.
  - c. Les quarts de travail seront de jour ou de nuit et devront être mentionnés comme tel lors de l'affichage d'un poste.
  - d. Le quart de jour débutera à 7h 25 pour se terminer à 19h 30.
  - e. Le quart de nuit débutera à 19h 30 pour se terminer à 7h 35.
3. **Période de repas et repos**
  - a. La salariée a droit à trois périodes de repos de quinze (15) minutes et une période de repas de quarante cinq (45) minutes par journée de travail douze (12) heures et cinq (5) minutes.
  - b. La salariée est tenue de prendre son repas et de demeurer à l'établissement pour la durée complète de son quart de travail.
  - c. Les pauses repas/repos peuvent être réparties en trois pauses de trente minutes avec l'accord du supérieur immédiat.
4. **Salaire**
  - a. Toute salariée qui obtient un poste de trois (3) jours semaine selon les dispositions de la présente entente est considérée comme une salariée à temps complet et reçoit la rémunération prévue à cet effet, selon l'échelon qui lui est reconnu.

- b. La salariée à temps partiel est rémunérée au prorata des heures travaillées.

## **5. Primes et supplément**

- a. Pour la salariée travaillant durant le quart de nuit, les primes de soir et de nuit prévues à la convention collective seront octroyées comme suit :
  - de 19h 30 à 23h 30 - prime de soir
  - de 23h 30 à 7h 35 - prime de nuit

- b. Les primes de soir s'appliquent au quart de jour conformément à la convention collective.

- c. Chef d'équipe

Le supplément hebdomadaire de chef d'équipe est octroyé à la salariée travaillant sur le quart de nuit. La salariée à temps partiel reçoit le supplément de chef d'équipe selon la même modalité prévue à la clause 4.b qui a trait au salaire.

- d. Assistante chef d'équipe

La salariée travaillant sur le quart de travail de jour recevra le supplément d'assistante chef d'équipe.

## **6. Congés fériés**

Toutes les dispositions prévues à la matière 20 de la convention collective s'appliquent à l'exception du nombre de congés prévus à la matière 20.01 qui sera de huit (8) jours de congés fériés et payés.

- |                       |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|
| 1) Fête du Canada     | 2) Fête du travail                   |
| 3) Action de Grâces   | 4) Noël                              |
| 5) Jour de l'An       | 6) Lundi de Pâques                   |
| 7) Fête des Patriotes | 8) Fête nationale (St-Jean Baptiste) |

## **7. Congés de maladie**

Les congés de maladie prévus aux dispositions nationales de la convention collective sont calculés en nombre d'heures soit 69.6 heures/année. Le délai de carence pour une salariée à temps complet est réduit à trois (3) jours et pour la salariée à temps partiel à quatre (4) jours de calendrier. Toutes les autres conditions prévues aux dispositions nationales de la convention collective continuent de s'appliquer.

## **8. Congés spéciaux**

Lors de congés spéciaux, la salariée soumise à l'horaire de douze (12) heures bénéficie du même nombre de jours de calendrier de congé que la salariée soumise à l'horaire traditionnel. Seuls les jours pendant lesquels la salariée aurait dû travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu de la présente entente.

## **9. Congé annuel**

### **21.02 Salariée ayant moins d'un (1) an de service**

Toute salariée ayant moins d'un an de service au 30 avril bénéficie d'une (1) journée de congé annuel par mois de service.

Cette salariée qui, au 30 avril, a moins d'un (1) an de service peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).

### **21.03 Salariée ayant un (1) an et plus de service**

Toute salariée qui, au 30 avril, a au moins un an de service a droit à quatre semaines de congé annuel (douze (12) jours payables).

Toute salariée qui, au 30 avril, a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant :

17 et 18 ans au 30 avril : 4 semaines + 7 heures 15 minutes

19 et 20 ans au 30 avril : 4 semaines + 14 heures 30 minutes

21 et 22 ans au 30 avril : 4 semaines + 21 heures 45 minutes

23 et 24 ans au 30 avril : 4 semaines + 29 heures

25 ans et plus au 30 avril : 4 semaines + 36 heures 15 minutes

La salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à une cinquième (5<sup>e</sup>) semaine de congé annuel (15 jours payables).

Les heures ainsi accumulées en surplus des quatre (4) semaines de congé annuel peuvent être prises en temps ou être rémunérées selon le choix de la salariée. Si les dites heures sont prises en temps, elles le seront en fonction des règles prévues à la convention collective.



## **10. Libérations syndicales**

La convention collective s'applique en modifiant le nombre de libérations au prorata d'une journée de douze (12) heures cinq (5) minutes (soit 7.25 heures x 20 jours ÷ 12 heures).

## **11. Dispositions spéciales**

### **Temps supplémentaire**

- a. Le temps supplémentaire est applicable immédiatement avant ou après la journée normale de travail soit douze (12) heures cinq (5) minutes et/ou à tout temps fait en plus des 72 heures 30 minutes prévues à la cédule pour deux (2) semaines de travail (quatorze (14) jours de calendrier).
- b. L'intervalle de seize (16) heures entre les quarts de travail ne s'applique pas à la présente entente.
- c. Le prorata des heures de travail occasionné par la présente entente à l'effet de modifier la journée de travail de 7.25 heures à douze (12) heures cinq (5) minutes s'applique pour tout avantage ou condition de travail non prévue à la présente.
- d. La présente entente est valide pour la durée de la convention collective et peut être renouvelée à l'expiration de celle-ci après entente entre les parties.

## **12. Difficulté d'application**

Les parties conviennent de se rencontrer au besoin, afin d'aplanir toutes difficultés.

Il est entendu que les autres dispositions de la convention collective s'appliquent si elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

## ANNEXE 7

### HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

(Voir aussi l'annexe 8 des dispositions nationales)

---

Les dispositions locales de la convention collective trouvent application dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente ou par l'annexe 8 des dispositions nationales de la convention collective, aux salariées qui, après entente avec l'Employeur, se prévalent de l'horaire de quatre (4) jours.

Chaque salariée éligible désirant se prévaloir de l'horaire de quatre (4) jours peut l'obtenir aux conditions suivantes :

- sur demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance et après entente avec l'Employeur;
- être détenteur d'un poste à temps complet;
- l'octroi de la semaine répartie sur quatre (4) jours ne doit entraîner aucun coût supplémentaire, ni entraîner une réduction de service;
- si la demande d'une salariée peut affecter les autres salariées d'un centre d'activités, l'ensemble du groupe visé devra être en accord avec la réorganisation du travail découlant de cette demande;
- les remplacements doivent se faire selon l'horaire traditionnel;
- l'application de l'horaire de quatre (4) jours est d'une durée minimale d'un (1) an et renouvelable avec l'accord de l'Employeur;
- l'Employeur ou la salariée visée peut mettre fin audit horaire avec un avis écrit de soixante (60) jours.

#### 1. Congés fériés

1.1 Les congés fériés non convertis sont :

1. Noël
2. Lendemain de Noël
3. Le Jour de l'An
4. La veille ou le lendemain du Jour de l'An
5. La fête nationale (St-Jean Baptiste)

1.2 Lorsque survient un congé férié que la salariée a converti, aux fins de la détermination de la prime, l'Employeur doit aménager l'horaire de travail de la salariée afin de faire coïncider le congé férié avec le congé résultant de l'horaire de quatre (4) jours lorsque les services de la salariée ne sont pas requis.

Les congés non convertis sont considérés des journées de huit (8) heures.

Si, au contraire, les services de la salariée sont requis lors du congé férié, l'Employeur peut faire travailler cette salariée lors d'un tel congé et

déterminer que le congé résultant de l'horaire de quatre (4) jours sera pris à un autre moment de la semaine.

- 1.3 Tous les congés fériés accumulés avant le début de l'horaire de quatre (4) jours sont convertis en heures.

## **2. Congés de maladie**

- 2.1 Tous les congés de maladie accumulés au début de l'horaire de quatre (4) jours sont convertis en heures. Par la suite, l'accumulation des congés de maladie est réduite à 0,417 jours par mois de service, et ce, pour la durée de l'entente, pour un maximum de cinq (5) jours par année. Toute modification au régime d'assurance prévu aux dispositions nationales de la convention collective entraînera un ajustement au taux d'accumulation.

## **3. Congé annuel**

- 3.1 Tous les congés annuels accumulés avant le début de l'horaire de quatre (4) jours sont convertis en heures.

## **4. Horaire de travail**

- 4.1 L'horaire de travail est établi par l'Employeur pour assurer la qualité des services. Par conséquent, la journée de congé peut être modifiée selon les besoins.

## ANNEXE 8

### ROULEMENT DES QUARTS HÔPITAL DE HULL

---

La présente annexe ne s'applique qu'aux titulaires de poste d'infirmière (titre d'emploi # 2471 prévu aux dispositions nationales de la convention collective) incluant les postes composés du même titre d'emploi.

#### A. ROULEMENT DES QUARTS

1. Par la présente, les parties conviennent que le quart de travail indiqué sur l'affichage des postes doit porter l'une des mentions suivantes :

- quart de travail **de soir**
- quart de travail **de nuit**
- quart de travail **de rotation jour-soir \*1**
- quart de travail **de rotation jour-nuit \*1**

**\*1. Lorsque la structure des postes pour les quarts stables de soir et de nuit est complète.**

2. Lorsque l'ensemble des besoins de soir et de nuit d'un centre d'activités sont comblés, il n'y a pas de roulement des quarts au sens de la clause 9.12, et ce, conformément à la clause 9.13 des dispositions locales de la convention collective.

3. Il est convenu qu'au terme d'une période de deux (2) ans de travail effectif dans **le même poste quart stable de soir ou de nuit et/ou dans le même quart stable de soir ou de nuit dans le même centre d'activités**, une salariée peut demander d'être soumise au roulement des quarts, conformément à la clause 9.12. Cette demande doit être formulée au supérieur immédiat au moins vingt-huit (28) jours à l'avance.

4. Aux fins d'application de la clause précédente, toute absence de trente (30) jours et moins prévue aux dispositions locales sera considérée comme du travail effectif.

5. 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 titulaires de poste rotation et celles titulaires d'un même poste quart stable depuis deux (2) ans qui ont manifesté le désir de participer au roulement des quarts.

Le roulement des périodes prévu à cet article exclut l'assistante-infirmière-chef et l'assistante-infirmière-chef-clinicienne, à moins de nécessité absolue.

6. 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 sauf si une salariée, au terme de ses deux (2) années dans **le même poste quart stable de soir ou de nuit et/ou dans le même quart stable de soir ou de nuit dans le même centre d'activités** demande le roulement des quarts.
7. Pour chaque centre d'activités, les postes vacants ou nouvellement créés sont affichés prioritairement quart stable de soir ou de nuit, si le besoin du centre d'activités le permet.
8. Le remplacement de poste temporairement dépourvu de sa titulaire est effectué sur le quart de travail de la titulaire de ce poste au moment où l'absence survient.

## B. PROCESSUS DE SUPPLANTATION

Le processus de supplantation se fera en tenant compte des quarts de jour, de soir, de nuit et de rotation.

- La salariée qui a fait une demande de rotation après avoir travaillé deux ans sur le même poste quart stable de soir ou de nuit et/ou dans le même quart stable de soir ou de nuit dans le même centre d'activités, pourra être supplantée par une salariée détenant un poste de rotation et pourra supplanter une salariée de rotation;
  - La salariée qui, à titre d'exemple, a cumulé un an sur **le même poste quart stable de soir ou de nuit et/ou dans le même quart stable de soir ou de nuit dans le même centre d'activités** et qui est supplantée conservera son droit de demander la rotation un an après avoir supplantée à son tour un autre poste. Ce droit au cumul des années sur deux postes est exceptionnel et ne sera pratiqué que lors du processus de supplantation;
  - La salariée qui avait **le même poste quart stable de soir ou de nuit et/ou dans le même quart stable de soir ou de nuit dans le même centre d'activités** et qui a fait la demande de rotation après avoir occupé ce poste pendant deux ans, ne peut demander de revenir sur son quart d'origine et ne peut pas non plus demander de supplanter ou d'être supplantée par une autre salariée de son quart d'origine.
9. Il est entendu que les autres dispositions locales de la convention collective s'appliquent si elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.
  10. Les parties conviennent de se rencontrer au besoin, afin d'aplanir toutes difficultés.

## ANNEXE 9

### PLANIFICATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

---

Les modalités en regard de la planification du temps supplémentaire sont les suivantes :

#### 1. Lors de l'élaboration des horaires

1.1 La supérieure immédiate de chaque centre d'activités identifie le nombre de quarts à combler en temps supplémentaire et le divise par le nombre de salariées, dans le titre d'emploi visé, qui ont exprimé une disponibilité dans ledit centre d'activités pour travailler en temps supplémentaire;

1.2 Le résultat de ce calcul indique le nombre de quarts de travail qu'une salariée ayant exprimé sa disponibilité pour travailler en temps supplémentaire pourra inscrire à l'avance à son horaire, tout en respectant le tour de rôle; (exemple : s'il y a trente (30) quarts à combler et dix (10) salariées disponibles, chacune d'elle pourra inscrire trois (3) quarts de travail en temps supplémentaire à son horaire);

1.3 Par la suite, la supérieure immédiate offre par ancienneté et à tour de rôle le ou les quarts de travail à combler en temps supplémentaire aux salariées oeuvrant dans le centre d'activités et ayant exprimé une disponibilité audit centre d'activités;

1.4 Dans un premier temps, le temps supplémentaire est inscrit à l'horaire en priorisant les quarts complets de huit (8) heures;

1.5 Dans un deuxième temps, le temps supplémentaire est inscrit à l'horaire pour les quarts de quatre (4) heures, à condition qu'il soit jumelé avec un autre quart de quatre (4) heures de manière à combler un quart complet de huit (8) heures;

1.6 Les quarts non comblés sont envoyés au service de remplacement.

#### 2. Service de remplacement

L'Employeur, sept (7) jours avant la sortie officielle de l'horaire de travail, s'engage à offrir aux salariées de l'équipe volante et de la liste de disponibilité, par ancienneté et à tour de rôle, le ou les quarts de travail qui restent à combler en temps supplémentaire.

### **3. Annulation de temps supplémentaire**

Dans l'hypothèse où un temps supplémentaire n'est plus requis trois (3) heures et moins avant le début de celui-ci, l'Employeur verse à la salariée une indemnité de transport équivalente à une (1) heure au taux simple et une rémunération de deux (2) heures au taux du temps supplémentaire.

## ANNEXE 10

### CONVERSION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EN TEMPS À REPENDRE

---

Les modalités en regard de la conversion du temps supplémentaire en temps à reprendre sont les suivantes :

1. Le temps à reprendre est défini comme étant des heures travaillées en temps supplémentaire qui, plutôt que d'être rémunéré au taux applicable, est converti et accumulé sous forme de temps à reprendre.
2. La salariée peut, sur une base volontaire, accumuler du temps à reprendre.  
  
Toutefois, la demande de temps à reprendre ne doit pas générer de remplacement de personnel, à moins d'entente contraire avec la supérieure immédiate.
3. Les heures de temps à reprendre sont celles effectuées en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail et qui auront été autorisées par la supérieure immédiate.
4. Le nombre d'heures accumulées doit être inscrit au relevé de présence et ne peut excéder cinq (5) jours de temps à reprendre.
5. Le moment de la prise effective du temps à reprendre doit être convenu avec la supérieure immédiate.
6. Le temps à reprendre ne peut être octroyé prioritairement aux congés annuels et/ou aux congés fériés des salariées.
7. Dans l'éventualité où une salariée quitte l'établissement définitivement, l'Employeur rémunère la salariée pour l'équivalent du nombre d'heures accumulées.



## ANNEXE 11

### HORAIRE 7/7 PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL

---

Les dispositions locales de la convention collective trouvent application dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

Les horaires 7/7 ont pour objectifs premiers de prévoir et de s'assurer une main-d'œuvre suffisante sur les quarts de travail problématiques durant la période de congé annuel.

L'horaire 7/7 pour la période de congé annuel s'adresse à toutes les salariées travaillant une (1) fin de semaine sur deux (2) ou partie de fin de semaine lesquelles peuvent, selon leur choix, s'en prévaloir pour une période de huit (8) ou douze (12) semaines, et ce, indépendamment du poste détenu.

Qu'en concordance avec le précédent paragraphe, les salariées travaillant dans un centre d'activités visé par une fermeture temporaire et qui accepteront une affectation du lundi au vendredi se verront exclues de la possibilité de participer à l'horaire 7/7. Leur choix de vacances accepté par le gestionnaire du centre d'activités visé par la fermeture temporaire sera alors honoré.

#### **Horaire 7/7 sur une période de douze (12) semaines :**

Les salariées pouvant en bénéficier auront droit d'utiliser quinze (15) journées de congés annuels et trois (3) congés fériés durant la période de congé annuel. L'horaire de travail se traduira approximativement comme suit :

Sept (7) journées de travail continues, suivies de sept (7) journées continues de congé (congés hebdomadaires, congés annuels et congés fériés), et ce, pour une période de douze (12) semaines continues. La prise du congé annuel selon un horaire 7/7 se situe entre le 15 mai et le 15 octobre.

#### **Horaire 7/7 sur une période de huit (8) semaines :**

Les salariées pouvant en bénéficier auront droit d'utiliser dix (10) journées de vacances et deux (2) congés fériés durant la période de congé annuel. L'horaire de travail se traduira approximativement comme suit :

Sept (7) journées de travail continues suivies de sept (7) journées continues de congé (congés hebdomadaires, congés annuels, congés fériés), et ce, pour une période de huit (8) semaines continues. La prise du congé annuel selon un horaire 7/7 se situe entre le 15 mai et le 15 octobre.

## **Modalités d'application**

La salariée exprime sa préférence pour la période de congé annuel. Cette expression se fait dans un même centre d'activités, en respect de l'ancienneté dans l'établissement.

La salariée indique, par écrit, à son supérieur immédiat, sa volonté de participer aux horaires 7/7 pour la période de congé annuel.

L'Employeur a la possibilité d'établir un horaire de travail du lundi au dimanche en fonction des besoins du service, et ce, à la condition que la salariée accepte de travailler du lundi au dimanche. Toutefois, la salariée qui effectue une sixième (6<sup>e</sup>) journée de travail dans le cadre de l'horaire 7/7 sera rémunérée au taux simple et elle cumulera une sixième (6<sup>e</sup>) journée d'ancienneté dans la même semaine.

La salariée devra prendre deux (2) ou trois (3) congés fériés selon qu'elle a choisi un horaire 7/7 sur une période de huit (8) ou douze (12) semaines parmi les congés fériés suivants : fête nationale, confédération, 1<sup>er</sup> lundi du mois d'août ou fête du travail. La prise de ces congés fériés se fait en respect des dispositions locales.

La salariée désirant cinq (5) journées de congés annuels prises de façon continue pourra en faire la demande à son supérieur immédiat. La possibilité de l'octroyer sera alors évaluée comme un deuxième (2<sup>e</sup>) choix de congé annuel.

La salariée qui désire participer aux horaires 7/7 pour la période de congé annuel, y participe selon les modalités d'application prévues à la présente annexe.

La supérieure immédiate analyse la possibilité d'octroyer la préférence identifiée par la salariée dans un même centre d'activités, nonobstant le choix de participer aux horaires 7/7.

## ANNEXE 12

### PRIME POUR SOINS INTENSIFS

---

En respect des conditions prévues pour bénéficier de la prime des soins intensifs, c'est-à-dire un lieu spécialement aménagé avec du personnel particulièrement affecté et une instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades.

Les parties présentes conviennent que la prime des soins intensifs prévue à l'article 9.03 des dispositions nationales sera octroyée aux salariées travaillant dans les centres d'activités suivants :

- soins intensifs (Hull et Gatineau)
- urgence (Hull et Gatineau)
- salle de réveil (Hull et Gatineau)
- hémodynamie (Hull)
- néonatalogie (Gatineau)
- soins intensifs coronariens (Hull)

## **ANNEXE 13**

### **COUVERTURE DE CENTRES D'ACTIVITÉS ADDITIONNELS POUR LES SALARIÉES OEUVRANT EN HÉBERGEMENT**

---

Lorsque les salariées ne sont pas libérées de leurs tâches respectives et qu'elles doivent assurer la couverture de centres d'activités additionnels à leur poste, et ce, après que l'Employeur ait utilisé tous les moyens à sa disposition pour assurer le remplacement, soit la liste de rappel, le temps supplémentaire et les ressources externes, les salariées recevront une prime équivalente à trois (3) heures de travail à taux simple par quart de travail.

Toutefois, les parties devront, dans les trente (30) jours suivants la signature des dispositions locales de la convention collective, se rencontrer afin de trouver des mesures permettant de minimiser l'utilisation de la présente clause ainsi que d'en définir des modalités d'application.

L'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à la présente annexe par un avis écrit de soixante (60) jours.

**ANNEXE 14**  
**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**  
**PARTAGE DE POSTE EN CHSLD**  
**RECONNAISSANCE INFIRMIÈRE EN CLSC**

---

**1) Partage de poste en CHSLD**

Les salariées à l'emploi du CSSS de Gatineau, citées en rubrique, qui bénéficiaient à l'entrée en vigueur de la présente convention collective de la clause de partage de poste continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeureront dans le poste pour lequel les dispositions relatives audit partage de poste s'appliquent.

Toutefois les salariées citées en rubrique sont à titre indicatif et non exhaustif.

<b>Nom</b>	<b>Site</b>
➤ Julie Gauthier	Foyer du Bonheur
➤ Sylvie Renaud	Foyer du Bonheur
➤ Lyne Larivière	Foyer du Bonheur
➤ Micheline Villeneuve	Foyer du Bonheur
➤ Diane Tremblay	Foyer du Bonheur
➤ Francine Anglehart	Foyer du Bonheur
➤ Francine Moisan	Foyer du Bonheur
➤ Guylaine Thibault	Foyer du Bonheur
➤ Johanne Lefort	La Pietà
➤ Nicole Gratton	La Pietà

Les salariées dont le nom est cité en rubrique, sont autorisées à poursuivre le partage de poste qui est en cours, et ce, tant qu'elles seront à l'emploi du CSSS de Gatineau.

**2) Reconnaissance infirmière en CLSC**

Les salariées dont le nom est cité en rubrique sont considérées comme candidates remplissant la condition académique requérant un baccalauréat en sciences infirmières pour tout affichage de poste d'infirmière clinicienne dans la mission communautaire. Toutefois ces infirmières ne bénéficieront pas de l'échelle salariale du titre d'emploi infirmière clinicienne, mais devront assumer les tâches décrites à l'affichage. Ce droit est octroyé uniquement aux salariées qui en bénéficiaient à l'entrée en vigueur de la présente convention collective locale et est valable tant qu'elles seront à l'emploi du CSSS de Gatineau.

Toutefois les salariées citées en rubrique sont à titre indicatif et non exhaustif.

<b>Nom</b>	<b>Site</b>
➤ Manon Langlois	CLSC d'Aylmer
➤ Lucie Godbout	CLSC d'Aylmer
➤ Lucille Truchon	CLSC d'Aylmer
➤ Marie Desautels	CLSC de Gatineau
➤ Céline Périard	CLSC de Gatineau
➤ Dominique Taillon	CLSC de Hull
➤ Louise Larouche	CLSC de Hull

## **ANNEXE 15**

### **MODALITÉS RELATIVES À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE**

---

Conformément à la lettre d'entente # 7 et sous réserve du paragraphe 15.05, deuxième alinéa des dispositions nationales de la convention collective, la salariée retraitée réembauchée ne bénéficie d'aucune disposition locale de la convention collective.

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

Toutefois, considérant le surcroît temporaire de travail pour les cliniques de vaccination massive, exceptionnellement, les salariées retraitées réembauchées pourront être priorisées aux salariées de la liste de disponibilité une fois sur deux pour une période d'au plus trois mois continus.

De plus, les parties pourront, s'il y a lieu, convenir de toute autre situation particulière.

## ANNEXE 16

### PROGRAMME D'ORIENTATION AUX SOINS INTENSIFS POUR LES DÉTENTEURS DE POSTE EN SOINS DE COURTE DURÉE

---

#### 1. Salariés visés

La présente annexe ne s'applique qu'aux titulaires de poste d'infirmière et infirmier de l'hôpital de Hull et de l'hôpital de Gatineau des unités de soins de courte durée.

#### 2. Appel à tous

L'Employeur affiche au besoin un appel à tous pour les infirmières et infirmiers détenteurs de postes en soins de courte durée qui aimeraient être orientés aux soins intensifs;

Pour les salariées qui ont signifié leur volonté à être orientés aux soins intensifs une évaluation préalable sera effectuée à l'unité de provenance afin d'assurer l'expertise et la sécurité des usagers.

#### 3. Modalités d'application

Un programme d'orientation sera adapté et dispensé à l'intégration de la salariée à l'unité, et ce, conformément au programme d'orientation en vigueur;

Les salariées visées par la présente annexe continuent d'effectuer leurs fins de semaine de travail sur leur poste respectif, et ce, durant la période d'orientation;

Une fois le programme d'orientation terminé, les salariées visées par la présente annexe travailleront, selon les besoins de l'Employeur, soit aux soins intensifs ou bien dans leur centre d'activités, et ce, indépendamment du centre d'activités où est détenu le poste tout en respectant l'horaire de travail établi;

Le quart de travail des salariées visées par la présente annexe sera le même que celui détenu par leur poste respectif;

Le congé annuel officiel au calendrier pour les salariées visées par la présente annexe est respecté;

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par la présente annexe;



L'Employeur fait parvenir une liste des salariées intéressées à ce prévaloir de cette annexe à la partie syndicale;

Les salariées visées par la présente annexe pourront réintégrer leur poste d'origine, avec un préavis de quinze (15) jours, et ce, considérant qu'il s'agit de déplacement volontaire;

L'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à la présente entente avec un préavis écrit de trente (30) jours.

## **PARTIE III**

### **LETTRE D'INTENTION**

#### **RELATIVE À LA PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

---

Conformément aux stipulations de la *Loi sur les services de santé et services sociaux*, le Centre de santé et services sociaux de Gatineau s'engage à se doter d'un plan d'action pour la planification de la main-d'œuvre.

Un tel plan devra être établi avec la participation des employées et des Syndicats dont ils sont membres et devra s'assurer de répondre aux différents objectifs prévus à la Loi.

Il devra donc comprendre un programme visant l'accueil des employées, leur motivation, leur valorisation, le maintien des compétences en tenant compte des responsabilités inhérentes au Conseil multidisciplinaire ainsi que le Conseil des infirmières et infirmiers. Ce plan devra également tenir compte de l'évaluation des salariées, de leur perfectionnement, leur mobilité, la préparation de leur relève et l'orientation de leur carrière.

## LETTRE D'ENTENTE # 1

### MÉCANISME D'APPLICATION DU PROCESSUS DE LA TITULARISATION DES SALARIÉES ET DE LA CONVERSION DES HEURES DE REMPLACEMENT

---

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

À cet effet, conformément aux dispositions prévues à la lettre d'entente numéro 1 des dispositions nationales de la convention collective, un comité paritaire est formé dans l'établissement dès l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

Les membres de ce comité sont libérés conformément aux dispositions relatives aux arrangements locaux prévues aux dispositions nationales de la convention collective.

Pour réaliser l'exercice de titularisation des salariées, le comité procède de la façon suivante : dans chacun des centres d'activités, sur chaque quart de travail et pour chaque regroupement de titres d'emploi, les parties :

- 1 - comptabilisent les jours de travail effectués par les salariées à temps complet et à temps partiel de chacun des regroupements de titres d'emploi (structure des postes);
- 2 - comptabilisent le nombre d'heures de travail effectuées en remplacement ou en surcroît de personnel, incluant les heures supplémentaires et l'utilisation de personnel d'agence, à partir des horaires des périodes financières numéro 2, numéro 8 et numéro 9 précédant le début des travaux afin de définir les besoins réguliers pour chacun des regroupements de titre d'emploi. Ces heures sont ensuite converties en jours de travail;
- 3 - procèdent à la détermination des besoins de remplacement, à partir des résultats obtenus au paragraphe 2;
4. -créent, à partir de ces résultats, les postes nécessaires pour combler les besoins réguliers et les besoins de remplacement dans l'ordre suivant :
  - des postes stables dans le centre d'activités;
  - des postes composés;

- des postes composés dont le poste programme est une composante;
- des postes multi-programmes un site;
- des postes uni-programmes multi sites.

Il est convenu que ces mécanismes d'application de la titularisation ne s'appliquent qu'une (1) seule fois dans le temps. Quant à la conversion des heures de remplacement, les parties conviennent qu'un tel processus ne peut survenir avant l'écoulement d'un délai de trois (3) ans de la fin du présent exercice relatif à la titularisation des postes et dans les mêmes délais par la suite.

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.

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

### **QUARTS DE ROTATION**

---

À moins d'entente contraire entre les parties, l'Employeur peut afficher dans chaque centre d'activités, à l'intérieur de l'équipe de base, jusqu'à un maximum de quinze pourcent (15%) des postes avec les quarts de rotation soit : jour-soir ou jour-nuit.

Toutefois, les postes équipe volante ne sont pas visés par la présente lettre d'entente, à l'exception de la partie fixe des postes composés qui est considéré comme faisant partie de l'équipe de base du centre d'activités.

## PARTIE IV

### INDEX PAR SUJETS

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>A</b>		
<b>Abandon d'affectation</b> .....	<b>L6.16</b>	
<b>Abolition de poste vacant</b> .....	<b>L7.01, L8.02</b>	
<b>Absence autorisée suite à la garde</b> .....	<b>L10.10</b>	
<b>Absence sans avis ou excuse valable</b> .....	.....	<b>12.11</b>
<b>Accident d'automobile</b> .....	.....	<b>23.19</b>
<b>Accident du travail (ou maladie professionnelle)</b>		
➤ assignation temporaire .....	.....	30.13
➤ congé annuel (cumul, interruption et report) ...	L11.17	23.29
➤ congé férié .....	.....	20.03
➤ congé-maladie .....	.....	23.19
➤ équipe spéciale .....	.....	30.14, 30.15
<b>Accueil/orientation</b> .....	<b>L13.03</b>	
<b>Activités à l'extérieur des sites</b> .....	<b>L14.01</b>	
<b>Adaptation des salariées</b> .....	<b>L13.03</b>	
<b>Adoption (congé pour)</b> .....	.....	<b>22.22 à 22.26</b>
➤ fractionnement et suspension .....	.....	22.22B et 22.22A
<b>Affectation</b>		
➤ affectation provisoire (salariée enceinte) .....	.....	22.19
➤ début et fin d'affectation .....	L6.17, L6.18	
➤ modification .....	L6.10	
➤ morcellement .....	L6.11	
➤ plus de 6 mois .....	L6.15	
➤ 28 jours ou moins .....	L6.13	
➤ 28 jours et plus .....	L6.14	
<b>Affichage</b>		
➤ ancienneté (liste) .....	.....	12.14
➤ avis .....	L17.01, L17.04	
➤ horaire .....	L9.07	
➤ tableaux .....	L17.02	
<b>Agence externe</b> .....	<b>L10.01</b>	<b>3.15</b>
<b>Agent de sécurité</b> .....	.....	<b>3.12</b>
<b>Alcoolisme</b> .....	.....	<b>23.05</b>
<b>Allocations de déplacement</b>		
➤ automobile .....	L26.02	26.01 à 26.04
➤ coucher .....	.....	26.06
➤ disparités régionales .....	.....	29.07 à 29.12
➤ garantie de kilométrage .....	.....	26.03
➤ prime d'assurances-affaires .....	.....	26.04
➤ repas .....	L26.02	26.05

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>A</b>		
<b>Ancienneté (général)</b> .....	.....	<b>12.01 à 12.15</b>
➤ accumulation .....	L7.04	12.06 à 12.09 17.02,17.06,22.13, 22.22, 22.28, 22.30
➤ acquisition .....	.....	12.04 à 12.07
➤ acquisition pour sécurité d'emploi .....	.....	15.04
➤ calcul .....	.....	12.01 à 12.07
➤ conservation et accumulation .....	.....	12.08, 12.09,12.10, 17.01, 14.13
➤ externe en soins infirmiers et en inhalothérapie .....	.....	annexe 5, article 3
➤ liste et contestation de la liste .....	.....	12.13 à 12.15
➤ période de probation .....	L3.01	1.04
➤ perte .....	.....	12.11
<b>Année d'expérience</b> .....	.....	<b>7.22</b>
➤ temps partiel .....	.....	12.05 à 12.07, 12.09
<b>Arbitrage (général)</b> .....	.....	<b>11.01 à 11.41</b>
➤ aveu .....	.....	11.12
➤ comité de relations de travail .....	L15.01	.....
➤ comité de soins .....	.....	13.13 à 13.16
➤ conférence préparatoire .....	.....	11.05
➤ délais pour dépôt de griefs .....	L15.02	10.02, 10.03, 10.11
➤ demande d'arbitrage .....	.....	11.01
➤ frais .....	.....	11.38 à 11.41
➤ libération .....	.....	6.06
➤ médiation .....	L15.03	11.31 à 11.37
➤ procédure régulière .....	.....	11.02 à 11.21
➤ procédure sommaire .....	.....	11.22 à 11.29
➤ réponse de l'employeur .....	.....	10.07
➤ témoin .....	.....	6.06
<b>Arbitrage médical (invalidité)</b> .....	.....	<b>23.27</b>
<b>Arbitre</b>		
➤ juridiction limitative .....	.....	11.13
➤ juridiction (mesures administratives) .....	.....	11.09
➤ juridiction (mesures disciplinaires) .....	.....	11.10
➤ liste d'arbitres .....	L15.04	.....
➤ médecin-arbitre .....	.....	23.27
➤ médiation .....	L15.03	11.31 à 11.37
➤ nomination .....	.....	11.02, 11.23
<b>Arrangements locaux</b>		
➤ comité de santé et sécurité .....	L15.06	30.01, 30.02
➤ compensation de travail de nuit en jours .....	L9.19	9.01 A
➤ libération synd. pour arrangements locaux .....	L15.05	6.14
➤ local syndical .....	L17.05	6.21

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>A</b>		
<b>Arrangements locaux (suite)</b>		
➤ mesures spéciales .....	.....	14.08
➤ statut de la salariée de la liste de disponibilité .....	.....	1.03
➤ véhicule (disparités régionales) .....	.....	29.20
<b>Assignation temporaire</b>		
➤ lésion professionnelle) .....	.....	30.13
➤ pendant une invalidité .....	.....	23.17
<b>Assistante, accessibilité aux postes</b> .....	<b>L annexe 3</b>	<b>annexe 1</b>
<b>Assurance automobile</b>		
➤ prime remboursée (assurances-affaires) .....	.....	26.04
<b>Assurance médicaments</b>		
➤ admissibilité .....	.....	23.01, 23.16
➤ contribution de l'employeur .....	.....	23.13
➤ exemption .....	.....	23.15
➤ refus ou cessation de participation .....	.....	23.15
➤ régime de base .....	.....	23.12 à 23.16
<b>Assurance responsabilité</b> .....	.....	<b>32.01</b>
<b>Assurance salaire (général)</b> .....	.....	<b>23.17 à 23.32</b>
➤ admissibilité .....	.....	23.01
➤ assignation temporaire .....	.....	23.17
➤ changement d'échelon .....	.....	23.17
➤ congé annuel (report) .....	<b>L11.17</b>	
➤ coordination des prestation .....	.....	23.19
➤ définition d'invalidité .....	.....	23.03
➤ définition d'une période d'invalidité .....	.....	23.04, 23.05
➤ délai de carence .....	.....	23.17, 23.32
➤ demande de couverture (25 % ou moins) .....	.....	23.01
➤ examen de la salariée .....	.....	23.24
➤ exonération cotisation RREGOP .....	.....	23.18
➤ grève .....	.....	23.21
➤ pièces justificatives .....	.....	23.22, 23.24, 23.26
➤ prestations .....	.....	23.17, 23.27
➤ procédure de règlement des litiges (invalidité)..	.....	23.27
➤ réadaptation .....	.....	23.17
➤ remboursement (coût exigé par le médecin) ...	.....	23.22
➤ salariée à temps partiel .....	.....	23.32
➤ vérification par l'employeur .....	.....	23.23 à 23.25
<b>Assurance vie (général)</b> .....	.....	<b>23.09, 23.10</b>
➤ congé adoption .....	.....	22.30C
➤ congé maternité .....	.....	22.13
➤ congé parental sans solde .....	.....	22.28
➤ régime de base .....	.....	23.10, 23.11



SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>A</b>		
<b>Attraction et rétention du personnel .....</b>	.....	<b>lettre d'entente # 2</b>
<b>Automobile</b>		
➤ accident.....	.....	23.19
➤ allocations de déplacement.....	L26.02	26.01 à 26.03
➤ assurances-affaires .....	.....	26.04
➤ bris mécanique .....	.....	26.02
➤ modalités relatives au port d'attache .....	L26.01	
<b>Avantages ou privilèges acquis.....</b>	.....	<b>article 28</b>
<b>Aveu d'une salariée .....</b>	.....	<b>11.12</b>
<b>Avis à la salariée</b>		
➤ admissibilité aux régimes d'assurance-groupe.....	.....	23.01
➤ ancienneté .....	.....	12.14
➤ avis d'affectation .....	L6.18	
➤ avis de retour (congé de maternité, adoption) .	.....	22.17, 22.30 A
➤ avis de retour (congé sans solde) .....	L12.06	
➤ disciplinaire (congédiement ou suspension)....	.....	3.05 à 3.10
➤ équipe de remplacement .....	.....	15.02
➤ invalidité non reconnue .....	.....	23.27, annexe 12
➤ mesures administratives .....	.....	3.11
➤ mesures spéciales .....	.....	14.09, 14.10
➤ préavis de fin d'affectation .....	L6.18	
➤ priorité d'emploi .....	.....	15.02
➤ remplacement (localité) .....	.....	15.10
➤ supplantation ou mise à pied .....	.....	14.14, 14.18, 15.02
<b>Avis à l'autre partie</b>		
➤ demande d'arbitrage .....	.....	11.01
➤ fixation du quantum .....	.....	11.15
➤ proposition d'arbitre .....	L15.04	11.02
<b>Avis à l'employeur</b>		
➤ absence en raison d'invalidité .....	.....	23.24
➤ assurances-affaires .....	.....	26.04
➤ congé de nuit .....	L9.19	
➤ congé pour motif personnel .....	.....	23.29
➤ congé pour présence auprès d'un enfant .....	.....	23.29 B
➤ départ congé-maternité .....	.....	22.09
➤ participation ou non au régime assurance .....	.....	23.01
➤ prolongation du congé de paternité, d'adoption .....	.....	22.21 D, 22.22 D
➤ refus du régime assurance-médicaments .....	.....	23.15
➤ report/retour de congé sans solde ou partiel sans solde de maternité ou d'adoption .....	.....	22.14, 22.30B
➤ retour de congé familial sans solde .....	.....	27.07
➤ retour de libération pour activités syndicales ...	.....	6.15

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>A</b>		
<b>Avis ou copie au syndicat</b>		
➤ abolition de poste .....	.....	14.17
➤ affectation .....	L6.17	
➤ ancienneté .....	.....	12.13 à 12.15
➤ avis .....	L7.01, L7.03	
➤ avis disciplinaire (congédiement / suspension) .....	.....	3.05 à 3.10
➤ création de titre d'emploi .....	.....	1.07, annexe 1
➤ disponibilité .....	L6.04 à L6.09	
➤ droit d'entrée syndical .....	.....	5.02
➤ entente particulière .....	.....	3.03
➤ examen médical .....	.....	23.24
➤ invalidité non reconnue .....	.....	23.27, 2.12
➤ mesures administratives .....	.....	3.11
➤ mise à pied .....	.....	15.02
➤ nomination à un poste .....	L7.08	
➤ retrait préventif de la travailleuse enceinte .....	.....	22.19
➤ supplantation .....	L8.06	
<b>B</b>		
<b>Bénéfices marginaux .....</b>	.....	<b>7.10</b>
<b>Bris mécanique .....</b>	.....	<b>26.02</b>
<b>Budget consacré au développement des ressources humaines.....</b>	<b>L13.10</b>	<b>16, lettre # 14</b>
<b>Bureau syndical .....</b>	<b>L17.05</b>	<b>6.21</b>
<b>C</b>		
<b>Caisse d'économie .....</b>	<b>L25.01</b>	
<b>Cédule de travail: (Voir horaire de travail) .....</b>	<b>L9</b>	
<b>Centre d'activités .....</b>	<b>L2.01</b>	<b>1.15</b>
➤ programme .....	L2.02	
➤ multiprogramme .....	L2.03	
➤ uniprogramme .....	L2.04	
<b>Certificats reconnus en soins.....</b>	.....	<b>annexe 10</b>
<b>Changement de statut .....</b>	<b>L7.13</b>	<b>21.05</b>
<b>Changement d'horaire (modification).....</b>	<b>L9.10</b>	
<b>Comités paritaires locaux ou provinciaux</b>		
➤ exigences de poste .....	L annexe 2	
➤ libérations .....	L15.05	6.16
➤ mécanisme de modifications des titres d'emploi .....	.....	1.05 à 1.18
➤ mécanisme permanent de négociation .....	.....	article 33
➤ négociation locale (préparation) .....	L15.05	

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>C</b>		
<b>Comités paritaires locaux ou provinciaux (suite)</b>		
➤ relations de travail .....	L15.01	
➤ santé et sécurité .....	L15.06	30.01, 30.02
➤ sécurité d'emploi .....	.....	15.16, 15.18
➤ soins .....	.....	13.01 à 13.09
➤ tâche et organisation du travail .....	L16.02	35.01 à 35.04
<b>Condition particulière lors de transport .....</b>	<b>L20.01</b>	
<b>Congé annuel (général) .....</b>	<b>L11.05 à L11.19</b>	<b>21.01 à 21.07</b>
➤ affichage de la liste et du programme .....	L11.09, L11.14	
➤ avantages sociaux (bénéfices marginaux) .....	.....	7.10
➤ calcul de la durée .....	.....	21.02 à 21.05, 23.29
➤ congé à traitement différé .....	.....	18.06
➤ congé annuel, milieu scolaire .....	L11.06	
➤ congé d'adoption .....	.....	22.30C
➤ congé-maternité .....	.....	22.13, 22.14
➤ congé-maternité ou paternité sans solde ou partiel sans solde (lors d'un) .....	.....	22.12, 22.29
➤ congé sans solde / établissement nordique ...	.....	17.06
➤ conjoints (pour).....	L11.18	
➤ échange de congé annuel .....	L11.16	
➤ horaire 7/7 pendant congé annuel .....	L11.08, annexe.11	
➤ inscription des préférences .....	L11.11	
➤ octroi des congés annuels .....	L11.13	
➤ période du congé annuel .....	L11.05	
➤ prise du congé annuel .....	L11.07	
➤ remboursement en cas de départ ou démission .....	.....	21.06
➤ rémunération .....	L11.19	7.04, 21.05
➤ report pour congé maternité / maladie .....	L11.17	22.14
➤ temps partiel .....	.....	7.10, 21.05
➤ titre d'emploi non-remplacé (quantum) .....	L11.10	
➤ transfert dans un nouveau poste .....	L11.14	
<b>Congé autofinancé .....</b>	<b>L12.13</b>	
<b>Congédiement .....</b>	.....	<b>3.08 à 3.10</b>
➤ arbitrage .....	.....	11.09, 11.10
<b>Congé familial .....</b>	.....	<b>27.07</b>
<b>Congés fériés (général) .....</b>	<b>L11.01 à L11.05</b>	<b>article 20</b>
➤ congé annuel, congé hebdomadaire et congé-maladie (lors de).....	.....	20.03
➤ congé compensatoire .....	L11.03	20.02
➤ congés fériés (liste des) .....	L11.01	

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>C</b>		
<b>Congés fériés (général)</b> .....	<b>L11.01 à 11.04.</b>	<b>article 20</b>
➤ échange des congés fériés .....	L11.04	
➤ liste congés fériés .....	L11.01	
➤ lors de congé annuel .....	.....	20.03
➤ Noël et Jour de l'An (rémunération) .....	.....	7.08
➤ quart stable de nuit .....	.....	9.01 C)
➤ répartition des congés fériés .....	L11.02	
➤ temps partiel .....	.....	7.10
➤ temps supplémentaire .....	.....	19.03, 20.02, 20.04
<b>Congé hebdomadaire</b> .....	<b>L9.05</b>	
➤ nombre de jours semaine régulière .....	L9.02	annexe 1
➤ salariée temps complet de nuit .....	.....	9.01
<b>Congés-maladie (voir aussi assurance salaire)</b>		
➤ accident d'auto et de travail (en cas d') .....	.....	23.19
➤ accumulation .....	.....	23.29
➤ congé d'adoption, congé de paternité .....	.....	22.30C
➤ congé-maladie pour motifs personnels .....	.....	23.29
➤ congé-maternité .....	.....	22.13
➤ congé sans solde / établissement nordique .....	.....	17.06, 37.02
➤ .....	.....	
➤ grossesse – congé spécial .....	.....	22.19 A, 22.20
➤ remboursement .....	.....	23.28, 23.30, 9.01
➤ salariée à temps partiel (avantages sociaux)...	.....	7.10, 23.32
➤ utilisation .....	.....	23.17, 23.29
<b>Congé-maternité (général)</b> .....	.....	<b>22.01 à 22.32</b>
➤ avantages maintenus .....	.....	22.13, 22.18
➤ avis de départ / avis de retour .....	.....	22.09 / 22.17
➤ calcul des prestations (temps partiel) .....	.....	22.12
➤ complications ou interruption de grossesse .....	.....	22.19 A, 22.20, 23.06
➤ congé annuel .....	.....	22.12, 22.13, 22.29
➤ congés fériés et mobiles accumulés .....	.....	22.29
➤ deux parents de sexe féminin .....	.....	22.02
➤ durée du congé .....	.....	22.05 à 22.08, 22.15
➤ fractionnement du congé .....	.....	22.08 A, 22.08 B
➤ partage avec le conjoint .....	.....	22.01
➤ prestations d'assurance parentale .....	.....	22.01, 22.03
✓ admissible au RQAP .....	.....	22.01, 22.10
✓ non admissible au RQAP .....	.....	22.12
✓ non admissible au RQAP et au RAE ...	.....	22.11
➤ prolongation et répartition du congé .....	.....	22.15, 22.07
➤ visite médicale .....	.....	22.19 A, 22.20

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>C</b>		
<b>Congé-maternité ou paternité sans solde ou partiel sans solde (général)</b> .....	.....	<b>22.21 A, 22.27 à 22.30</b>
➤ aménagement du congé partiel .....	.....	22.27, 22.30
➤ avantages maintenus .....	.....	22.28
➤ avis de départ / avis de retour .....	.....	22.30 / 22.30B
➤ candidature à un poste vacant .....	.....	22.28
➤ durée .....	.....	22.27
➤ statut à T.C. lors d'un congé partiel sans solde .....	.....	22.28
<b>Congé partiel sans solde</b> .....	<b>L12.01, L12.08 L12.09, L12.14</b>	<b>17.03</b>
<b>Congé paternité</b> .....	.....	<b>22.21</b>
➤ fractionnement du congé .....	.....	22.21 C
➤ prolongation / suspension du congé .....	.....	22.21 D / 22.21 B
<b>Congé pour adoption</b> .....	.....	22.22 à 22.26, 22.30
➤ avis de retour .....	.....	22.30 A)
➤ fractionnement .....	.....	22.22 B
<b>Congé pour agir comme jurée ou témoin</b> .....	.....	<b>27.05, 27.06</b>
<b>Congé pour décès</b> .....	.....	<b>27.01 à 27.04</b>
<b>Congé pour enseigner</b> .....	<b>L12.01</b>	<b>17.02</b>
<b>Congé pour étude</b> .....	<b>L12.02</b>	<b>17.02</b>
<b>Congé pour mariage</b> .....	<b>L12.12</b>	<b>27.08</b>
<b>Congé pour motifs personnels</b> .....	.....	<b>23.29</b>
<b>Congé pour reprise d'examen</b> .....	<b>L12.10</b>	.....
<b>Congé pour responsabilités parentales</b> .....	.....	<b>22.29B</b>
<b>Congé pour union civile</b> .....	<b>L12.12</b>	<b>27.08</b>
<b>Congés mobiles (établissement carcéral)</b> .....	<b>L11.20</b>	<b>annexe 3</b>
<b>Congés mobiles</b> .....	<b>L11.20</b>	<b>34.03</b>
<b>Congés sans solde</b>		
➤ activités syndicales internes et externes .....	.....	6.11, 6.15 et 6.07
➤ adoption .....	.....	22.22, 22.24, 22.26
➤ droit de postuler en congé sans solde .....	L12.06	.....
➤ électoral (pré et post) .....	L12.03, L12.04	17.02
➤ enseigner .....	L12.01	17.02
➤ études .....	L12.02	17.02
➤ familial .....	.....	27.07
➤ mariage .....	L12.12.....	27.08
➤ maternité ou paternité .....	.....	22.27
➤ modalités de retour .....	L12.05B, L12.06	.....
➤ partiel sans solde .....	L12.09, L12.14	17.03
➤ plus de 30 jours .....	L12.06	17.02
➤ 30 jours et moins .....	L12.05A	17.01
➤ travailler en région nordique suspension .....	.....	17.05

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>C</b>		
Congés sociaux .....	.....	27.01 à 27.08
Congés spéciaux pour les T.C. de nuit .....	L9.19	9.01
Conjoint (définition) .....	.....	1.13
Contrôle du temps .....	L9.18	
Convention collective locale .....	L16.03	article 36
Conversion de la prime de nuit .....	L9.19	
Conversion des heures .....	L lettre # 1	
Cotisation syndicale .....	.....	5.01, 5.03, 5.04
<b>D</b>		
Décès (congé pour) .....	.....	27.01 à 27.04
Définition des termes de la convention .....	.....	1.01 à 1.23
Délais pour dépôt de griefs .....	L15.02	10.02, 10.03, 10.11
Déménagement .....	.....	14 et 15, 29.11
Démission ou départ .....	.....	11.11, 12.11
➤ montants dus au départ .....	L24.06	21.06, 23.28
<b>Département : Voir centre d'activités</b>		
Déplacement .....	L5.01 à L5.03 L annexe 13	7.01
<b>Développement des ressources humaines</b> .....	L13	article 16
➤ accueil et orientation .....	L13.03	
➤ budget .....	L13.10	16.01, 16.02
➤ comité paritaire .....	L13.09	
➤ personnel nouvellement embauché .....	L13.07	lettre d'entente # 14
➤ plan de développement des ressources humaines .....	L13.01	
➤ planification de la main-d'œuvre .....	L page 112	
➤ tâches et organisation du travail .....	L16.02	
<b>Discrimination</b> .....	.....	31.01,31.04
<b>Disponibilité</b>		
➤ disponibilité minimale .....	L6.05, L6.07	
➤ inscription .....	L6.03, L6.04	
➤ liste .....	L6.02	
➤ modalités de rappel .....	L6.08	
➤ modification de la disponibilité .....	L6.06, L6.10	
<b>Disponibilité pour le temps supplémentaire</b> .....	L10.03	
<b>Dispositions particulières en CHSLD, en CLSC ...</b>	L annexe 14	
<b>Document technique (signature d'un)</b> .....	L19.01	
<b>Dossier personnel</b> .....	.....	3.04 à 3.06
<b>Droit de la direction</b> .....	.....	2.01, 2.02
<b>Droit d'entrée (cotisation syndicale)</b> .....	.....	5.02
<b>Durée des dispositions locales et nationales</b> .....	L page 82	36.02, 36.04

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>E</b>		
Échelon (avancement): Voir salaire		
Enfant à charge (définition) .....	.....	1.13
Ententes locales: Voir arrangements locaux		
Entente particulière .....	.....	3.03
Équipe spéciale (santé sécurité au travail) .....	.....	30.14, 30.15
Équipe volante .....	L1.04 à L1.07, L6.01, L13.06	
Établissement carcéral .....	.....	annexe 3, article 3
Examen médical ou traitement lié aux tâches .....	.....	30.08
Exigences de poste (comité) .....	L annexe 2	
Expérience antérieure .....	.....	8.01 à 8.03, 17.02, 22.13,22.30C
<b>F</b>		
Fardeau de tâches .....	.....	13.03
Fermeture centres d'activités / d'établissements ..	.....	14.02 à 14.06
Fermeture temporaire .....	L5.02, L5.03	
Fin de semaine ( nombre et répartition) .....	L9.06	
Fonds de travailleurs .....	L25.01	7.15
Formation en cours d'emploi .....	L13.02 L13.05	
➤ horaire .....	L13.12	
➤ salaire et frais de déplacement .....	L13.11	
➤ certificats reconnus en soins infirmiers .....	.....	annexe 10
➤ infirmières .....	.....	annexe 3, art. 2
Formation postscolaire .....	.....	annexe 10 et 11
Frais de déplacement: Voir allocation		
Fusion de centres d'activités ou d'établissements	.....	14.07, 14.04
<b>G</b>		
Garde .....	10.01 à 10.06	19.07 à 19.11
➤ absence autorisée suite à la garde .....	L10.10	
➤ disponibilité à domicile ou à l'établissement ...	L10.05	
Grève		
➤ assurance-salaire .....	.....	23.21
Grief		
➤ délai de dépôt .....	L15.02	10.02 à 10.04, 23.27
➤ grief collectif .....	.....	10.05
➤ période de probation .....	L3.01	1.04
➤ réponse de l'employeur .....	.....	10.07
➤ rétroactivité sur les sommes dues .....	.....	11.16
<b>H</b>		
Harcèlement psychologique .....	L15.07	31.02 à 31.05
Heures brisées .....	L9.17	9.04

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>H</b>		
<b>Heures et semaine de travail</b>		
➤ nombre d'heures de la semaine de travail .....	.....	7.16, annexe 1
➤ période de repos .....	L9.04	7.14
➤ répartition de la semaine de travail .....	L9.02	
➤ semaine de travail .....	L9.01	7.16, annexe 1
<b>Horaire de travail</b>		
➤ échange d'horaire .....	L9.09	
➤ fin semaine de travail (nombre et répartition)...	L9.06	
➤ horaire comprimé .....	L annexe 5	
➤ horaire de 4 jours .....	L annexe 7	annexe 8
➤ horaire de 12 heures, Centre Renaissance ....	L annexe 6	
➤ horaire maître .....	L9.08	
➤ horaire 7/7 pendant la période estivale .....	L11.08	
➤ jour de repos .....	L9.04	
➤ modification d'horaire .....	L9.10	
➤ période de repas .....	L9.03	
➤ période de repos .....	L9.04	7.14
➤ réaménagement d'horaire .....	L9.11	
➤ roulement des quarts .....	L9.12 à L9.15	
<b>I</b>		
<b>Infirmière - Infirmière bachelière – Infirmière auxiliaire – inhalothérapeute - Infirmière clinicienne - Infirmière praticienne</b>		
➤ titre d'emploi, libellé, salaire .....	.....	annexe 1
<b>Infirmières universitaire (conditions particulières)</b> .....	.....	annexe 4
<b>Inhalothérapeutes (conditions particulières)</b> .....	.....	annexe 6
<b>Initiation et essai (Période d')</b> .....	L7.10	
<b>Interruption de grossesse</b> .....	.....	22.06, 22.19A, 22.21
<b>Invalidité (définition)</b> .....	.....	23.03, 23.04, 23.05
➤ litiges .....	.....	23.27
<b>J</b>		
<b>Jurée (congé pour agir comme)</b> .....	.....	27.05, 27.06
<b>K</b>		
<b>Kilométrage voir allocation de déplacement</b>		
<b>L</b>		
<b>Lésions professionnelles: Voir accident du travail</b>		
<b>Libérations syndicales</b>		
➤ activités syndicales internes .....	L15.05	6.02, 6.03



SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>L</b>		
<b>Libérations syndicales (suite)</b>		
➤ activités syndicales externes .....	.....	6.08
➤ arbitrage .....	.....	6.06
➤ arrangements locaux .....	.....	6.14
➤ comités paritaires .....	.....	6.16
➤ congés fériés .....	.....	20.01
➤ demande de libération .....	.....	6.05, 6.08, 6.10, 6.11, 6.12
➤ horaire de travail .....	.....	6.13
➤ journée de dotation .....	L annexe 1	6.16
➤ médecin-arbitre .....	.....	23.27
➤ négociation locale .....	L15.05	6.14
➤ période de référence .....	.....	6.19
➤ rémunération .....	.....	6.17
➤ rencontre avec l'employeur .....	.....	6.04
➤ représentante extérieure .....	.....	6.05
➤ représentante syndicale à plein temps .....	.....	6.15
➤ santé et sécurité ASSTSAS-CLP .....	.....	30.16
➤ syndicat régional ou à sections .....	.....	6.10
<b>Listes</b>		
➤ ancienneté .....	.....	12.13, 12.14
➤ arbitres .....	L15.04	11.02
➤ arbitres (liste annotée) .....	.....	13.14
➤ disponibilité .....	L6.02, L6.03	1.17
➤ documents en conférence préparatoire .....	.....	11.05
➤ personnes ressources .....	.....	13.10, 13.11
➤ postes disponibles .....	.....	15.15
➤ programme de formation postsecondaire.....	.....	annexe 3, 2.02
➤ représentantes syndicales et déléguées .....	.....	6.01
➤ retenues syndicales .....	.....	5.01
➤ salariées .....	.....	12.13
➤ salariées à temps partiel .....	.....	12.15
➤ salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi ...	.....	15.02 et 15.03, 15.15
<b>Local syndical</b> .....	.....	<b>6.21</b>
<b>Localité (définition)</b> .....	.....	<b>15.10</b>
<b>M</b>		
<b>Maladie : Voir aussi congés-maladie</b>		
➤ poste réservé .....	L8.08	23.33
<b>Maladie professionnelle: Voir accident du travail</b>		
<b>Mariage (congé pour)</b> .....	<b>L12.12</b>	<b>27.08</b>

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>M</b>		
Mécanisme permanent de négociation .....	.....	article 33
Médecin arbitre: Voir arbitre		
Médiation .....	L15.03	
Mesure administrative .....	.....	11.09
Mesure disciplinaire .....	.....	3.05 à 3.10, 11.10
Mise à jour (rafraîchissement de techniques) .....	L9.16	
Mise à pied		
➤ avis (abolition de poste) .....	.....	14.17
➤ indemnité .....	.....	15.03
➤ procédure .....	.....	14.01 à 14.21
Motivation et valorisation .....	L13.08	
Mutations volontaires: Voir poste		
<b>N</b>		
Nomination à un poste .....	L7.04, L7.08	
Nuit		
➤ conditions particulières .....	L9.19	9.01 C)
Nom de famille de la salariée.....	.....	1.20
Nomenclature des titres d'emploi .....	.....	annexe 1
<b>O</b>		
Objet .....	.....	1.24, 1.25
Ordre professionnel .....	L18.01, L18.02	
Orientation .....	L13.03, L13.06	
Orientation au bloc opératoire .....	L annexe 4	
Orientation aux soins intensifs pour les détenteurs de postes en soins de courte durée ...	L annexe 16	
<b>P</b>		
Paie		
➤ de séparation .....	L24.06	15.03
➤ erreur sur paie .....	L24.03	
➤ période de paie .....	L24.02, L24.04	
➤ relevé .....	L24.01	
➤ relevé de paie lors d'absence de plus 30 jours	L24.05	
Perfectionnement: Voir développement des ressources humaines		
Période comptable .....	.....	1.12
Période de probation .....	L3.01	1.04
Période de repas .....	L9.03	
Période de repos .....	L9.04	7.14
Période d'initiation et d'essai .....	L7.10	
Personne retraitée réembauchée .....	L annexe 15	lettre d'entente # 7

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>P</b>		
<b>Perte de l'emploi</b> .....	.....	<b>12.11</b>
<b>Perte et destruction de biens personnels</b> .....	<b>L21.01</b>	
<b>Port d'attache</b> .....	<b>L2.05, L26.01</b>	
<b>Porteuse de germes</b> .....	.....	<b>30.10</b>
<b>Poste</b> .....	.....	<b>1.14</b>
➤ abolition .....	L8.01,L8.02	14.17
➤ affichage .....	L7.01	
✓ accélérer .....	L annexe 1	
✓ indication .....	L7.02	
✓ poste à l'extérieur de l'accréditation .....	L7.14	
✓ poste à temps partiel .....	L7.12	
✓ poste CEPI .....	L7.05	
✓ poste composé .....	L7.01, L1.03	
✓ poste équipe volante .....	L7.01, L1.04	
✓ poste multiprogramme un site.....	L7.01, L1.06	
✓ poste programme .....	L7.01, L1.05	
✓ poste simple .....	L7.01, L1.02	
✓ poste uni-programme multi sites .....	L7.01, L1.07	
✓ régulier .....	L7.01	
➤ candidature .....	L7.03.....	6.15, 14.09, 15.09, 17.06 22.13, 22.28
➤ changement de statut .....	L7.13	
➤ détenir deux (2) postes .....	L7.11	
➤ disponible .....	L7.06	15.12
➤ entrée en fonction .....	L7.09	
➤ journée de dotation .....	L annexe 1	
➤ nomination .....	L7.04, L7.08	15.05
✓ maximum de nomination .....	L7.03	
➤ période d'initiation et d'essai .....	L7.10	
➤ période d'intégration à un nouveau poste .....	L7.04	
➤ poste composé .....	L1.03	
➤ poste équipe volante .....	L1.04 à L1.07, L6.01, L13.01	
➤ poste hors unité d'accréditation .....	L7.14, L7.15	3.13
➤ poste multiprogramme un site .....	L1.06	
➤ poste programme .....	L1.05	
➤ poste réservé (raisons médicales) .....	L8.08	23.33
➤ poste simple .....	L1.02	
➤ poste uni-programme multi sites .....	L1.07	
➤ registre de postes .....	L7.07	
➤ temporairement dépourvu de titulaire .....	L4.01	1.16
➤ transfert dans un nouveau poste .....	L11.14	
➤ vacants et nouvellement créés .....	L7.06	3.14

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>P</b>		
<b>Préretraite</b> .....	<b>L12.07</b>	
<b>Primes, suppléments et rémunération additionnelle</b>		
➤ assistante-chef d'équipe .....	.....	annexe 1
➤ chef d'équipe .....	.....	annexe 1
➤ disponibilité / garde.....	.....	19.07, 19.08
➤ fin de semaine .....	.....	9.02
➤ heures brisées .....	.....	9.04
➤ inconvéient subi .....	.....	7.04
➤ infirmières		
✓ postscolaire .....	.....	annexe 3
✓ remplacements de l'assistante .....	.....	7.06
➤ majoration .....	.....	7.26
➤ nuit (conversion) .....	L9.19	9.01
➤ perfectionnement (infirmière auxiliaire) .....	.....	9.05
➤ psychiatrie .....	.....	34.02
➤ soins intensifs .....	L annexe 12	9.03, annexe 6
➤ soir / nuit .....	.....	9.01
<b>Priorité d'emploi</b> .....	.....	<b>15.02</b>
<b>Privilèges acquis</b> .....	.....	<b>article 28</b>
<b>Probation (période de..)</b>		
➤ ancienneté .....	.....	1.04, 12.04
➤ définition .....	L3.01	1.04
<b>Programme d'intégration à un nouveau poste</b> .....	<b>L7.04</b>	
<b>Promotion (définition)</b> .....	.....	<b>1.09</b>
➤ salaire .....	.....	7.07, annexe 4, 5.02
<b>Psychiatrie (conditions particulières)</b> .....	.....	<b>art. 34</b>
<b>R</b>		
<b>Radiation</b> .....	.....	<b>30.03 à 30.07</b>
<b>Rafraîchissement de techniques</b> .....	<b>L9.16</b>	
<b>Rappel au travail</b> .....	<b>L.6.08</b>	<b>19.04. 19.08 à 19.10</b>
<b>Réadaptation (en cas d'invalidité)</b> .....	.....	<b>23.17</b>
<b>Recyclage</b> .....	.....	<b>15.14</b>
<b>Régime de base d'assurance vie et médicaments</b> .....	.....	<b>23.10 à 23.16</b>
<b>Régime de congé à traitement différé</b> .....	.....	<b>article 18</b>
<b>Régime de retraite</b> .....	.....	<b>24.01</b>
➤ préretraite, retraite progressive .....	.....	24.02 à 24.06
<b>Registre de poste</b> .....	<b>L7.07</b>	
<b>Registre d'orientation au bloc opératoire</b> .....	<b>L annexe 4</b>	
<b>Règlement visant le personnel</b> .....	.....	<b>2.02</b>
<b>Règles d'éthique</b> .....	<b>L16.01</b>	<b>1.24 à 1.26</b>

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>R</b>		
Regroupement de titres d'emploi .....	L1.01	
Remplacement des absences (P.T.D.T.) .....	L4 et L6	15.05
Remplacement excédant quatre (4) mois .....	L6.12	
Remplacement hors de l'unité d'accréditation .....	L7.15	
Rémunération Noël et Jour de l'An .....	.....	7.08
Rencontre avec l'employeur .....	.....	3.06, 6.04
Repas .....	L9.03	article 25
➤ allocation de déplacement .....	.....	26.05
Remplacement .....	.....	15.06 à 15.10
Repos (période de) .....	L9.04	7.14
Ressources extérieures .....	L10.01	3.15
Retard au travail .....	.....	7.03
Retenues syndicales .....	.....	4.03, article 5
Retour à son ancien poste .....	L7.10	
Retour progressif .....	.....	23.17
Retrait préventif de la travailleuse enceinte .....	.....	22.19, 22.20
➤ affectation provisoire .....	.....	22.19
Retraite: Voir régime de retraite		
Retraitée réembauchée .....	L annexe 15	lettres # 8
Roulement des quarts (Hôpital de Hull) .....	L annexe 8	
Roulement des quarts (rotation) .....	L9.12 à L9.15, L lettre # 2	
<b>S</b>		
<b>Salaires</b>		
➤ avancement d'échelon .....	.....	7.22
➤ classification et reclassification .....	.....	annexe 1, 5.03
➤ garantie de salaire hebdomadaire .....	.....	7.02
➤ garantie de salaire horaire .....	.....	lettres # 3 et # 4
➤ Noël et Jour de l'An .....	.....	7.08
➤ perte d'échelon .....	.....	lettre # 9
➤ règles d'intégration .....	.....	annexe 1
➤ salariée hors taux, hors échelle .....	.....	7.23, lettre #. 4
<b>Salariée</b>		
➤ définition .....	.....	1.01
➤ temps complet .....	.....	1.02
➤ temps partiel .....	.....	1.03, lettre # 1
<b>Salariée hors de l'unité de négociation</b> .....		
➤ ancienneté .....	.....	3.13
➤ .....	.....	12.04
Salle des employées .....	L23.02	
<b>Santé sécurité (général)</b> .....		
➤ examen médical .....	.....	article 43
➤ examens médicaux .....	.....	30.08
➤ rencontres patronales et syndicales .....	.....	30.01, 30.02

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>S</b>		
Sécurité d'emploi .....	.....	article 15
Sécurité, service de garde (SAD) .....	L26.03	
Service privé .....	.....	19.05
Service régional de main-d'œuvre (SRMO) .....	.....	15.15
Stationnement .....	L26.04	
Structure de poste .....	L6.01	
Supplantation (procédure de...) .....	L8.01 à L8.11	14.18 à 14.21
Suppléments: Voir primes et rémunération additionnelle		
Suspension .....	.....	3.07 à 3.10, 10.08, 11.05
<b>Suspension du droit de pratique</b>	<b>L12.11</b>	
<b>T</b>		
<b>Tableaux d'affichage</b> .....	<b>L17.01</b>	
➤ contenu .....	L17.03	
➤ emplacement .....	L17.02	
<b>Tâche et organisation du travail</b> .....	<b>L16.02</b>	<b>article 35</b>
<b>Télé avertisseur</b> .....	<b>L10.07</b>	
<b>Témoin (congé pour agir comme...)</b> .....	.....	<b>6.06, 27.05</b>
<b>Temps à reprendre</b> .....	<b>L10.12</b> <b>L annexe 10</b>	
<b>Temps partiel</b>		
➤ admissibilité assurance vie/maladie/salaire ....	.....	23.01, 23.32
➤ ancienneté calcul .....	.....	12.04 à 12.07, 12.09
➤ assurance salaire / assurance vie .....	.....	23.10, 23.17, 23.32
➤ avantages sociaux (bénéfices marginaux) .....	.....	7.10 à 7.12, 23.32
➤ congé annuel .....	.....	7.10, 21.05
➤ congés fériés .....	.....	7.10
➤ congés maladie .....	.....	23.32
➤ congés mobiles en psychiatrie .....	.....	34.05
➤ congé sans solde de maternité et paternité .....	.....	22.27
➤ définition .....	.....	1.03
➤ gains au prorata .....	.....	7.09
➤ octroi de poste .....	L7.12	
➤ prestation de maternité .....	.....	22.11. 22.12
➤ prime d'isolement .....	.....	29.03
➤ remplacement .....	.....	15.09, 15.10
<b>Temps supplémentaire (général)</b> .....	.....	<b>article 19</b>
➤ ancienneté .....	.....	12.05
➤ congé hebdomadaire .....	.....	19.01

SUJETS	Référence aux dispositions locales	Référence aux dispositions nationales
<b>T</b>		
<b>Temps supplémentaire (suite)</b>		
➤ congé férié .....	.....	19.03, 20.04
➤ délai de 16 heures .....	.....	19.02
➤ disponibilité .....	L10.03 à L10.06	
➤ disponibilité durant un repas .....	L10.09	
➤ intervention de l'extérieur de l'établissement ...	.....	19.08
➤ planifié à l'avance .....	L10.11	
	L annexe 11	
➤ rappel au travail .....	.....	19.04
➤ rappel durant un repas .....	L10.08	
➤ recours aux salariées avant de recourir aux ressources externes .....	L10.01	
➤ rémunération .....	.....	19.03
➤ répartition équitable du temps supplémentaire	L10.02	
➤ service privé .....	.....	19.05
<b>Titre d'emploi</b>		
➤ définitions .....	.....	annexe 1
<b>Titularisation</b> .....	<b>L lettre 1</b>	<b>annexe 12, lettre 1</b>
<b>Toxicomanie</b> .....	.....	<b>23.05</b>
<b>Traitement différé (congé à)</b> .....	.....	<b>article 18</b>
<b>Transfert (définition)</b> .....	.....	<b>1.10</b>
<b>Transport des usagers</b> .....	<b>L20.01</b>	
<b>U</b>		
<b>Uniformes</b> .....	<b>L22.01, L22.02</b>	
<b>Union civile</b> .....	.....	<b>1.13, 23.02, 27.08</b>
<b>Unités psychiatriques</b> .....	.....	<b>34.01</b>
<b>Unités spécifiques</b> .....	.....	<b>annexe 9</b>
<b>V</b>		
<b>Vacances: Voir congé annuel</b>		
<b>Vestiaire et salle d'habillage</b> .....	<b>L23.01</b>	
<b>Violence</b> .....	.....	<b>30.01, 30.03 à 31.05</b>
<b>Visite médicale lors grossesse</b> .....	.....	<b>22.19 A, 22.20</b>





