

RÉSIDENCE ANGÉLICA INC.

ET

L'ALLIANCE INTERPROFESSIONNELLE

DE MONTRÉAL

(FIQ)

DISPOSITIONS LOCALES

DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(ACCRÉDITATION : AM-2000-2921)

Et j'ai signé à Montréal en annexe à ma
sentence arbitrale rendue ce 1^{er} août
2008

Me François Blais, médiateur-arbitre

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	Définition des termes, objet et responsabilité professionnelle (16-19).....	3
ARTICLE 2	Notion de poste (1).....	4
ARTICLE 3	Notion de centre d'activités (2).....	5
ARTICLE 4	Durée et modalités de la période de probation (3).....	6
ARTICLE 5	Mandats et modalités de fonctionnement des comités (15).....	8
ARTICLE 6	Vestiaire – uniforme (22-23).....	10
ARTICLE 7	Perte et destruction de biens personnels (21).....	11
ARTICLE 8	Modalités de paiement des salaires (24).....	12
ARTICLE 9	Établissement d'une caisse d'économie (25).....	15
ARTICLE 10	Affichage d'avis (17).....	16
ARTICLE 11	Allocations de déplacement (20-26).....	17
ARTICLE 12	Promotion – transfert – rétrogradation (7).....	20
ARTICLE 13	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail (4-6).....	30
ARTICLE 14	Procédure de supplantation et/ou mise à pied (8).....	39
ARTICLE 15	Heures et semaine de travail (9).....	42
ARTICLE 16	Développement des ressources humaines (13).....	47
ARTICLE 17	Congés sans solde (12).....	51
ARTICLE 18	Déplacement (5).....	62
ARTICLE 19	Temps supplémentaire – disponibilité ou garde (10).....	63
ARTICLE 20	Congés fériés (11).....	65
ARTICLE 21	Congé annuel (11).....	67
ARTICLE 22	Activités à l'extérieur des installations avec les usagers (14).....	71
ARTICLE 23	Durée des dispositions locales de la convention collective.....	72
ANNEXE 1	Relative à la liste des centres d'activités.....	73
ANNEXE 2	Dispositions particulières : équipe volante.....	74
LETTRE D'ENTENTE 1	Relative à la stabilité.....	75

ARTICLE 1 (16-19)

DÉFINITION DES TERMES, OBJET ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Objet

1.01

Les parties adhèrent aux principes énoncés aux articles 1.24, 1.25 et 2.01 des dispositions nationales de la convention collective.

1.02

L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

Responsabilité professionnelle

1.03

Signature d'un document technique

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

1.04

Modification d'un document

Nonobstant le paragraphe 1.03, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

1.05

Regroupement de titres d'emploi

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

- les titres d'emploi d'infirmières;
- les titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;

ARTICLE 2 (1)

NOTION DE POSTE

2.01

Poste simple

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

2.02

Poste composé

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

ARTICLE 3 (2)

3.01

NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS

Centre d'activités

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

Le centre d'activités peut être une unité de soins infirmiers ou une section de bénéficiaires chroniques, une ou plusieurs unités de vie ou unité de réadaptation, etc.

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

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

ARTICLE 4 (3)

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

4.01

Durée et modalités de la période de probation

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

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

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

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

4.02

Durée et modalités de la période de probation pour les salariées d'un titre d'emploi d'infirmière requérant un diplôme universitaire

Toute nouvelle salariée d'un titre d'emploi d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal et qui a exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévu à l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours. Cependant, si au cours de cette période, la salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

Toute nouvelle salariée d'un titre d'emploi d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal qui n'a pas exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévu à l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective pendant un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

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

ARTICLE 5 (15)

MANDATS ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS

5.01

Comité local de relations de travail

Un comité local de relations de travail est créé dans l'établissement. Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties.

5.02

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

Les parties peuvent être accompagnées d'une représentante extérieure.

5.03

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

5.04

Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont les suivantes :

- a) Règle générale, le comité se réunit une (1) fois par mois;
- b) Malgré ce qui précède, les parties conviennent de se rencontrer dans un délai raisonnable à la demande de l'une ou l'autre des parties. Conséquemment, avant le dépôt d'un grief, les parties conviennent de se rencontrer et de rechercher une solution pour régler l'objet de la plainte pouvant entraîner le dépôt d'un grief;
- c) une semaine avant la date prévue de la rencontre, chaque partie informe par écrit son vis-à-vis des sujets portés à l'ordre du jour;
- d) à tour de rôle, les membres du comité rédigent les procès-verbaux des rencontres;
- e) les procès-verbaux sont transmis aux membres du comité une (1) semaine avant la tenue de la prochaine rencontre;

- f) au besoin, pour traiter de sujets particuliers, le comité doit convenir d'inviter des salariées, des représentants de l'Employeur ou des personnes de l'extérieur à participer à une rencontre.

ARTICLE 6 (22-23)

VESTIAIRE - UNIFORME

6.01

Vestiaire

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

6.02

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

6.03

Uniforme

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

L'employeur et le syndicat s'entendent sur le style et la coupe de ces uniformes.

L'employeur choisit les tissus, après consultation avec le syndicat.

L'employeur fournit deux (2) uniformes à toutes les salariées et les renouvelle aux deux (2) ans.

La liste des uniformes requis pour les différents centres d'activités est remise au syndicat dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

ARTICLE 7 (21)

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

7.01

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

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

ARTICLE 8 (24)

8.01

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

Relevé de paie

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit:

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

L'ancienneté accumulée et le nombre de jours de congés compensatoires accumulés sont indiqués sur le relevé de paie si c'est techniquement possible pour l'Employeur.

Si l'inscription du nombre de congés maladie accumulés est techniquement impossible, l'employeur communique par écrit à la salariée sur demande de cette dernière au Service des ressources humaines, le nombre de ses congés maladie accumulés.

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

8.02

Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines et déposés au compte bancaire de chaque salariée. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

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

8.03

Endroit et heures de distribution

Le versement de la paie est fait par virement bancaire à l'institution financière désignée par la salariée.

La remise du relevé de paie se fait au cours des 24 heures qui précèdent ou qui suivent la date du versement, dans une enveloppe scellée, à l'endroit désigné par l'Employeur; cet endroit devant être accessible à la salariée pendant son quart de travail.

8.04

Erreur

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

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération d'une telle somme, sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de quarante dollars (40,00) \$ par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de vingt dollars (20,00) \$ pour une salariée à temps partiel.

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

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

8.05

Montants dus au départ

Au départ de la salariée, l'Employeur expédie à la dernière adresse connue le relevé de paie indiquant les montants versés au départ de la salariée et ce, dans les sept (7) jours suivant la fin de la période de paie au cours de laquelle la salariée a quitté l'établissement.

ARTICLE 9 (25)

ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

9.01

Caisse d'économie

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

9.02

Épargne sur le salaire

L'Employeur collabore avec le Syndicat pour permettre aux salariées qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de Solidarité de la Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.) si cette retenue est techniquement possible.

ARTICLE 10 (17)

AFFICHAGE D'AVIS

10.01

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

10.02

A titre indicatif ces tableaux sont localisés près du poinçon des employés, à la cafétéria des employés et en face de la salle de repos.

Si cela s'avère nécessaire, les tableaux peuvent être localisés à un autre endroit après consultation avec le Syndicat.

Si le Syndicat désire afficher un document ailleurs dans l'établissement, il doit préalablement recevoir l'autorisation du chef des Ressources humaines ou de son représentant.

10.03

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

Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

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

10.04

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

ARTICLE 11(20-26)

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

**CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU
DÉPLACEMENT DES USAGERS**

11.01

Modalités relatives au port d'attache

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

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

Malgré le paragraphe précédent, il peut arriver qu'une salariée ait plus d'un port d'attache, mais uniquement sur une base temporaire et par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

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

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

Le calcul de l'indemnité à être versée en vertu de l'article 26 des dispositions nationales est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée est affectée.

Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

11.02

Salariée accompagnant un bénéficiaire

La salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploie reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

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

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

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

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

11.03

Autre moyen de transport

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

11.04

Repas

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

11.05

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

ARTICLE 12 (7)

12.01

PROMOTION - TRANSFERT – RÉTROGRADATION

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

À chaque période comptable, l'Employeur informe par écrit le Syndicat des postes vacants, nouvellement créés ou vacants abolis conformément au paragraphe 3.14 des dispositions nationales de la convention collective.

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

Par ailleurs, il est entendu qu'aucun poste ne sera affiché entre le 15 juin et le 31 août, à moins d'entente entre les parties. Toutefois, il est entendu que si l'échéance du délai de quatre-vingt-dix (90) jours se situe entre le 15 juin et le 31 août, le ou les postes visés seront affichés en septembre.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévu aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément au paragraphe 14.10 des dispositions nationales de la convention collective.

Cependant tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis au délai d'affichage prévu à l'alinéa précédent.

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

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

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

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

12.02

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. le titre et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
2. l'échelle de salaire (minimum- maximum);
3. le ou les centres d'activités;
4. la période d'affichage;
5. le quart de travail;
6. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
7. pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de quatre (4) semaines;
l'employeur continue la pratique de répartir les journées de travail sur la base de quatre (4) semaines de calendrier sous réserve des besoins du service et d'une disponibilité suffisante d'effectifs selon les regroupements de titres d'emploi;
8. dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3-;

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.

12.03

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

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

12.04

À la fin de la période d'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat une copie des candidatures reçues.

12.05

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

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

12.06

Octroi d'un poste pour les salariées d'un titre d'emploi d'infirmière requérant un diplôme universitaire

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

12.07

La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective.

Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont également affichées à la discrétion de l'Employeur si un registre des postes existe.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, parmi les salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des alinéas 12.05, 12.06, 12.08, 12.09, des dispositions locales et de l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective au registre des postes couverts par le certificat d'accréditation si un tel registre existe.

12.08

Registre des postes

Sous réserve des dispositions du paragraphe 12.09 des présentes un registre des postes est établi dans l'établissement.

Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui est absente pour une durée d'une (1) semaine ou plus et qui souhaite obtenir un changement de poste, de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 12.09 du présent article, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé et est valide jusqu'au retour au travail de la salariée. La salariée qui est dans l'impossibilité réelle de se présenter à l'établissement peut s'inscrire au registre des postes en communiquant avec le Service des ressources humaines.

Une copie de chaque inscription au registre des postes est transmise au Syndicat. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.

12.09

L'application des paragraphes 12.05 et 12.06 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 à l'article 15 – Établissement – des dispositions nationales de la convention collective.

12.10

L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage ou l'utilisation du registre des postes et ce, pour une durée de quinze (15) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination.

Il transmet copie de la nomination à la représentante du Syndicat.

12.11

La salariée à qui le poste est attribué en vertu du paragraphe 12.05-1er alinéa du présent article a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail.

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

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

La salariée qui au cours de cette période est appelée à réintégrer l'équipe de remplacement à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis.

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

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

12.12

Période d'essai pour les salariées d'un titre d'emploi d'infirmière requérant un diplôme universitaire

La salariée à qui le poste est attribué en vertu du paragraphe 12.06 du présent article a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée à ce moment-là satisfaire aux exigences du poste.

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 vacance créée par la mutation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article.

Les autres vacances qui procèdent des mutations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées ou comblées à la discrétion de l'Employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans la présente convention collective parmi les salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte de l'article 15 des dispositions nationales.

12.13

Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

1. Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2), que le nombre de jours résiduel du poste à temps partiel ne soit jamais inférieur à huit (8) journées de travail par vingt-huit (28) jours et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe 12.02 des présentes 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 jours de travail non récupérés, ce ou ces jours est ou sont offerts 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 huit (8) journées de travail par vingt-huit (28) jours et est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;
 - iii) si aucune salariée à temps partiel ne veut ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée à temps complet, le ou les jours de travail du poste est ou sont offerts 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 huit (8) journées de travail par vingt-huit (28) jours est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.
- b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail:
- i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable sur un quart, seules les salariées à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;
 - ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.

- 2 - Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de quatre (4) semaines.

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

12.14

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

En même temps l'employeur transmet au syndicat la copie du poste affiché. Il transmet également à la fin de la période d'affichage, une copie des candidatures internes reçues.

Les paragraphes 12.14 à 12.22 s'appliquent pourvu que le poste visé ne corresponde pas à celui de coordonnatrice ou l'équivalent.

12.15

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

12.16

La salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance des candidatures internes au service des ressources humaines.

12.17

Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé, qu'elle vienne ou non de l'unité d'accréditation.

Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, qu'elle soit couverte ou non par le certificat d'accréditation.

12.18

Aux fins d'application de cet article, l'ancienneté d'une personne qui n'est pas couverte par une unité d'accréditation s'établit, quant à ses états de service, suivant les dispositions de la présente convention.

12.19 Les diplômes ou certificats ou attestations d'études postsecondaires ne sont pas un critère absolu.

12.20 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

12.21 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.

12.22 **Coordonnatrice (surveillante) au sens du budget de l'établissement**

1. Si l'employeur comble ce poste par une candidate qui est ou qui a été dans les cadres, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'établissement, la décision de l'Employeur est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.
2. Si l'Employeur ne comble pas ce poste par une candidate qui est ou qui a été dans les cadres, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, la salariée couverte par le certificat d'accréditation peut contester la nomination et faire valoir son droit à l'obtention de ce poste, selon les règles prévues aux paragraphes 12.14 et suivants.

ARTICLE 13 (4-6)

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÛT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

13.01

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

- a) congé annuel
- b) activités syndicales
- c) congés sans solde prévus à la présente convention
- d) maladie ou accident
- e) congé de maternité
- f) congé de paternité
- g) congé d'adoption
- h) congés sociaux
- i) congés pour études
- j) période d'affichage prévue à l'article 12
- k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu de l'article 15 – sécurité d'emploi – des dispositions nationales
- l) congés à traitement différé
- m) assignation à un poste hors de l'unité d'accréditation

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

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé lorsque les besoins de l'unité de vie ou du centre d'activités le justifient.

Il est comblé prioritairement par les salariées de l'équipe de remplacement et/ou l'équipe volante, le cas échéant, ensuite par les salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

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

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

13.02

Équipe volante

L'Employeur constitue une équipe volante qui a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que défini au paragraphe 13.01 des dispositions locales de la convention collective, de satisfaire aux besoins découlant d'un ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail dans une unité de vie ou un centre d'activités, d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 12 des dispositions locales.

Dans la mesure du possible, l'employeur s'efforce d'affecter les mêmes salariées de l'équipe volante aux mêmes remplacements.

Toutefois, lorsqu'aucune affectation n'est possible pour une salariée de l'équipe volante, l'employeur peut lui accorder une affectation détenue par une salariée inscrite à la liste de disponibilité.

La salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

13.03

Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires

13.03.1

Liste de disponibilité

La liste de disponibilité est utilisée pour suppléer 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 une unité de vie ou un centre d'activités et pour exécuter des travaux à durée limitée.

La liste de disponibilité de l'unité de vie comprend :

Toute salariée à temps partiel qui exprime par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail dans son unité de vie;

La liste de disponibilité de l'établissement comprend :

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

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

La candidate à l'exercice de la profession infirmière, l'externe en soins infirmiers, l'externe en inhalothérapie et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales doivent assurer une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine, sur deux (2) quarts de travail, dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

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

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite à l'une ou l'autre liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours, la disponibilité exprimée à l'employeur.

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

Cependant, une telle modification ne peut entraîner de modification à l'horaire à partir du moment de son affichage.

Cependant, il ne peut y avoir de modification à la disponibilité pour les horaires couvrant les mois de juin, juillet et août ainsi que la période des Fêtes à moins qu'il ne s'agisse d'ajout à la disponibilité exprimée.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans la même unité de vie ou le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule affectation, aux fins d'application du paragraphe 13.03-2. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

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

Lorsque l'employeur raye un nom inscrit à l'une ou l'autre des listes de disponibilité, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'au syndicat.

13.03.2

Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité

L'employeur s'engage à combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire et les surcroûts temporaires de travail selon l'ancienneté des salariées inscrites à l'une ou l'autre des listes de disponibilité par regroupement de titres d'emploi, tout en respectant les disponibilités exprimées, 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 au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. De même, les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective – temps supplémentaire – ne s'appliquent pas dans ce cas.

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

La salariée à temps partiel n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié à la baisse. Cependant, la salariée ne peut quitter son affectation lors de la seconde modification.

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

Dès que l'horaire de travail est affiché, lorsqu'une salariée revient au travail suite à une absence prévue au paragraphe 13.01, la ou les salariées affectées par ce retour réintègrent leur poste et sont à nouveau inscrites à l'une ou l'autre des listes de disponibilité, sans pour autant entraîner d'autres modifications aux affectations prévues à l'horaire.

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

L'affectation ou partie d'affectation de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée est attribuée par ordre d'ancienneté :

- a) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de la même unité de vie et du même quart de travail par regroupement de titres d'emploi;

Si la disponibilité exprimée par la salariée de ce regroupement des titres d'emploi possédant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation ou partie d'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette salariée est accordée aux autres salariées de la même unité de vie et du même quart de travail.

Lorsqu'après utilisation des modalités ci-haut décrites, une affectation ou partie d'affectation demeure non comblée, elle est attribuée par ordre d'ancienneté :

- b) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'unité de vie sans égard au quart de travail par regroupement des titres d'emploi;

Lorsqu'après utilisation des modalités ci-haut décrites, une affectation ou partie d'affectation demeure non comblée, elle est attribuée par ordre d'ancienneté :

- c) aux salariées inscrite à la liste de disponibilité de l'établissement par regroupement des titres d'emploi.

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient une affectation prévue de plus de vingt-huit (28) jours, cette affectation est accordée conformément au sous-paragraphe B) du présent article.

La salariée qui n'a pu être rejointe dispose d'un délai de vingt-quatre (24) heures à compter de l'appel de l'Employeur pour entrer en contact avec l'employeur lorsque ce dernier peut se permettre d'attendre un tel délai avant d'effectuer le remplacement.

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

Une affectation d'une durée de plus de vingt-huit (28) jours est attribuée, par ordre d'ancienneté :

- a) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de la même unité de vie et du même quart de travail et du même regroupement des titres d'emploi;

Après utilisation de ces modalités, si l'affectation demeure non comblée, elle est accordée par ordre d'ancienneté :

- b) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de la même unité de vie sans égard au quart de travail et du même regroupement des titres d'emploi;

Lorsqu'après utilisation de ces modalités, l'affectation demeure non comblée, elle est accordée par ordre d'ancienneté :

- c) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement du même regroupement des titres d'emploi.

Les salariées désignées doivent pouvoir répondre aux exigences normales de la tâche et leur disponibilité doit correspondre à l'affectation à effectuer.

Toutefois, la salariée à temps partiel peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir une affectation, dont le nombre de jours est plus avantageux, dans son unité de vie ou son centre d'activités.

Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus d'une mutation dans l'unité de vie ou le centre d'activités concerné.

Toute salariée inscrite à la liste de disponibilité et déjà assignée pour une durée de vingt-huit (28) jours ou moins est réputée disponible pour les affectations de plus de vingt-huit (28) jours. La salariée qui obtient une affectation de plus de vingt-huit (28) jours pendant l'horaire en cours entre en fonction sur cette affectation et les jours à effectuer sur l'affectation de moins de vingt-huit (28) jours qu'elle occupait sont comblés selon les modalités prévues au présent article.

Cependant, outre l'affectation qui lui est octroyée en vertu de ces règles, aucune autre modification n'est apportée à l'horaire en cours.

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

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

La salariée qui occupe successivement un (1) ou des poste(s) temporairement dépourvu(s) de son (leurs) titulaire(s) ou qui comble un (1) ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée pour une période de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis de mise à pied de deux (2) semaines.

La salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14.01 et suivantes des dispositions locales.

13.04

Modalités d'affectation lors d'octroi de congé partiel sans solde

Dans tous les cas d'octroi de congés à temps partiel prévus à l'article 17 des dispositions locales à l'exception de la préretraite, les journées de travail libérées par la salariée à qui un congé à temps partiel est octroyé, doivent être récupérées par une salariée à temps partiel de la même unité de vie ou centre d'activités et du même regroupement de titres d'emploi inscrite à la liste de disponibilité et sont d'abord offertes à la salariée travaillant sur le même quart de travail. À défaut que les journées puissent ainsi être récupérées, le congé ne peut être accordé.

Les journées de travail libérées ainsi obtenues par une salariée temps partiel, conformément aux dispositions de l'article 13 des dispositions locales, font partie de son poste jusqu'à ce que la situation antérieure soit rétablie.

Les journées ainsi récupérées doivent être compatibles avec l'horaire de travail de la salariée ainsi qu'avec les disponibilités exprimées.

Dans les quinze (15) jours qui suivent l'attribution, l'Employeur confirme par écrit à la salariée et au Syndicat le poste en plus des journées récupérées en indiquant le statut rattaché au poste et le nombre de journées de travail par période de quatre (4) semaines.

ARTICLE 14 (8)

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.01

Dans les cas de supplantation et/ou mise à pied et/ou mesures spéciales, les modalités suivantes s'appliquent :

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

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

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

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

- 4- À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant un minimum de huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours, si un tel poste a été laissé vacant et si la salariée répond aux exigences normales. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

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

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

14.02

La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 14.01 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01. Dans ce cas, la salariée à temps partiel doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.01 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01.

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

14.03

Une salariée à temps complet peut supplanter plus d'une salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 15 des dispositions locales - Heures et semaine de travail.

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

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

ARTICLE 15 (9)

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01

Semaine régulière

La semaine de travail est de trente-six heures et quart (36 $\frac{1}{4}$) réparties en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 $\frac{1}{4}$) de travail.

15.02

Répartition de la semaine

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

15.03

Période de repas

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

15.04

Période de repos

La salariée ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour le repas.

Toutefois, après consentement du supérieur immédiat, les salariées peuvent accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

15.05

Repos hebdomadaire

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

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

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

15.06

Échange d'horaire

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

15.07

Nombre et répartition des fins de semaine

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

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

Nonobstant l'alinéa précédent, toutes les salariées des titres d'emploi d'assistante d'un supérieur immédiat sur le quart de jour, prévus à la nomenclature des titres d'emploi des dispositions nationales de la convention collective bénéficient d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier.

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

Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées d'un même regroupement de tous les titres d'emploi d'une même unité de vie ou d'un même centre d'activités tel que défini à l'alinéa 1.05 des dispositions locales de la convention collective.

15.08

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, par unité de vie, en tenant compte des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.05 des dispositions locales de la convention collective. 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.

Une copie de l'horaire est remise au syndicat. Une copie de la mise à jour de la liste de disponibilité est également remise au syndicat et ce, aux deux (2) semaines.

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).

15.09

Réaménagement de l'horaire

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

15.10

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 d'une unité de vie ou d'un centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées d'un même regroupement de tous les titres d'emploi tel que défini à l'alinéa 1.05 des dispositions locales de la convention collective, à l'exception de toutes les salariées des titres d'emploi d'assistante d'un supérieur immédiat sur le quart de jour prévus à la nomenclature des titres d'emploi des dispositions nationales de la convention collective qui ne sont pas assujetties au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

Dans les unités ou les centres d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées d'un même regroupement de tous les titres d'emploi tel que défini à l'alinéa 1.05 des dispositions locales de la convention collective, 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 les cas prévus au paragraphe précédent, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans l'unité de vie ou le centre d'activités.

Durant cette période d'avis, les salariées d'un même regroupement de tous les titres d'emploi tel que défini à l'alinéa 1.05 des dispositions locales de la convention collective de cette unité de vie ou de ce centre d'activités peuvent postuler le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 12 des dispositions locales ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.01 et suivants des présentes.

Dans une unité ou un centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, d'un même regroupement de tous les titres d'emploi tel que défini à l'alinéa 1.05 des dispositions locales de la convention collective 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 cette unité de vie ou ce centre d'activités.

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 de l'unité de vie ou du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par l'Employeur et le Syndicat.

Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées d'un même regroupement de tous les titres d'emploi tel que défini à l'alinéa 1.05 des dispositions locales de la convention collective d'une unité de vie ou d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation du nombre d'effectifs.

Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année.

Si cette assignation cause une insuffisance de personnel sur le quart de soir ou de nuit, l'Employeur procède, par ordre inverse d'ancienneté, à une assignation d'une salariée du quart de jour sur le quart de soir ou de nuit faisant partie d'un même regroupement de tous les titres d'emploi tel que défini à l'alinéa 1.05 des dispositions locales de la convention collective.

15.11

Heures brisées

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

15.12

Contrôle du temps

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

ARTICLE 16 (13)

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

16.01

Énoncé de principe et définition

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

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

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

16.02

Orientation et adaptation

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

Pour les salariées qui, dans le contexte de la transformation du réseau, sont replacées ou touchées par un changement d'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 sont confiées.

A) Orientation des salariées nouvellement embauchées

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

Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au Syndicat. Celui-ci a quinze (15) jours pour faire parvenir ses représentations. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.

Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation au paragraphe 4.01 des dispositions locales est prolongée d'autant.

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

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

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

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

C) Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau

Pour les salariées dont l'établissement est touché, dans le cadre de la transformation du réseau, par un changement d'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 après avoir consulté le Syndicat local. Ces activités sont organisées à même les ressources allouées à la formation en cours d'emploi.

D) Programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché

Pour la durée des dispositions nationales, l'Employeur consacre annuellement le montant prévu à la lettre d'entente no 14 des dispositions nationales afin de réaliser des activités en lien avec l'encadrement professionnel des nouvelles salariées embauchées ayant moins de cinq (5) ans de pratique.

L'Employeur communique annuellement au Syndicat les activités pour ces salariées et à la fin de chaque année l'Employeur transmet au Syndicat le bilan des activités réalisées et des sommes consacrées à leur réalisation.

16.03

Formation en cours d'emploi

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

Dans le cadre du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) de l'établissement, l'Employeur élabore annuellement, avec la participation du Syndicat local, son plan d'activités de formation en cours d'emploi et fixe avec lui les modalités d'application dudit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates.

Ce plan des activités de formation en cours d'emploi doit être transmis au Syndicat local au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation.

À cette fin, l'Employeur consacre à chaque année le montant prévu à l'article 16 des dispositions nationales. Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.

À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées et des sommes consacrées à leur réalisation.

16.04

Litiges

En cas de litige relativement aux modalités d'application du plan ou aux critères de sélection pour le choix des candidates, les parties peuvent recourir au processus d'arbitrage prévu aux dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 17 (12)

CONGÉS SANS SOLDE

17.01

Disposition générale

Les bénéfiques applicables aux congés sans solde et partiel sans solde sont ceux prévus aux dispositions nationales.

17.02

Congés sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université

Conditions du congé

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de salariées émanant du réseau de la Santé et des Services sociaux, après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins six (6) mois de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner dans un secteur relié à sa profession.

Dans le cadre du congé partiel sans solde pour enseigner, le nombre de journées réduites du poste par ce congé partiel sans solde ne peut totaliser moins que 40% d'un temps complet par semaine.

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

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 13 des dispositions locales de la convention collective.

Modalités du congé sans solde

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés-maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

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

A défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

17.03

Congé sans solde ou partiel sans solde pour études

Conditions d'obtention

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

De la même façon et aux fins prévues ci-haut, toute salariée peut obtenir un congé partiel sans solde en diminuant son nombre de jours de travail par semaine ou, dans le cas d'une salariée à temps partiel, par période de quatre (4) semaines et ce, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.

La salariée s'engage à fournir une preuve de fréquentation scolaire à chaque session à défaut de quoi le congé sans solde ou partiel sans solde peut être annulé par l'Employeur.

Modalités du congé sans solde

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés-maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

En tout temps, au cours de ce congé sans solde, si les études poursuivies cessent, la salariée doit reprendre son poste dans les trente (30) jours de l'arrêt des études, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné

Congé pour reprise d'examen

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

Autres congés sans solde

17.04

Fonction civique (Congé pré-électoral)

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

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

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

17.05

Fonction civique (Congé post-électoral)

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

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 13 des dispositions locales.

Dans le cadre du congé partiel sans solde pour fonction civique, le nombre de journées réduites du poste par ce congé partiel sans solde ne peut totaliser moins que 40% d'un temps complet par semaine.

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 – Congés-Maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

17.06

Congé sans solde

1 - Conditions d'obtention

Après un an (1) de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance.

Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes d'une semaine chacune sans fractionnement ou en bloc de dix (10) jours fractionnés pris à l'unité à raison d'une (1) journée par deux (2) semaines ou vingt (20) jours fractionnés pris à l'unité à raison d'une (1) journée par semaine.

Les journées ainsi prises doivent être les mêmes journées de la semaine.

Période de prise du congé sans solde

La salariée peut prendre un congé sans solde du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

Cependant le congé sans solde ne peut être pris à l'intérieur des périodes suivantes : la période normale du congé annuel et du 15 décembre au 10 janvier.

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

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

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

Pour cette durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 13 des dispositions locales.

2 - Modalités

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

a) Retour

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

b) Congé annuel

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

c) Congés-maladie

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

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

d) Modalités de retour

Sous réserve des dispositions du sous paragraphe 1 du paragraphe 17.06, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

e) Droit de postuler

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

17.07

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

Jusqu'à la date effective de la retraite, les jours de travail libérés par la salariée sont considérés comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire et sont offerts conformément aux dispositions de l'article 13 des dispositions locales.

Au départ définitif de la salariée, le poste à temps complet détenu par cette salariée est affiché en conformité avec les dispositions de l'article 12 des dispositions locales.

17.08

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.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées à temps partiel.

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

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

17.09

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 maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois jours par semaine ou six (6) jours par deux (2) semaines.

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

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

17.10

Suspension du droit de pratique

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 17.06 des dispositions locales. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

17.11

Congé sans solde pour mariage ou pour union civile

La salariée bénéficiant du paragraphe 27.08 des dispositions nationales de la convention collective peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde. Toutefois, ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu durant la période normale de congé annuel.

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 17.06 des dispositions locales, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

ARTICLE 18 (5)

DÉPLACEMENT

18.01

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

La salariée ne peut être déplacée sauf:

- a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilitée à assumer cliniquement le remplacement;
- b) lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence;
- c) dans toute autre situation dont les parties conviennent, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou de plusieurs salariée(s).

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

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

18.02

Les parties établissent au niveau local les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois.

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

ARTICLE 19 (10)

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

19.01

Temps supplémentaire

Répartition équitable

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

A défaut de pouvoir ainsi combler le temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariées du centre d'activités à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariées qui font normalement ce travail.

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

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

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

La salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité pour du travail en temps supplémentaire voit son nom retiré de la liste pour une période d'un mois.

Disponibilité à tour de rôle

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

- a) un nombre suffisant de salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent paragraphe, les salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le centre d'activités, peuvent se porter volontaires;

- b) un nombre insuffisant de salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

19.02

Disponibilité ou garde

Disponibilité à domicile ou à l'établissement

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

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

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.

Télé-avertisseur

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

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

Rappel durant un repas

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

ARTICLE 20 (11)

CONGÉS FÉRIÉS

Sous réserve des congés institués en vertu de toute loi ou règlement décrétant un tel congé, les treize (13) jours de congés fériés reconnus dans l'établissement sont les suivants

20.01

Liste des congés fériés

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

C1 : Fête du Canada

C2 : Fête du travail

C3 : Action de Grâce

C4 : Congé mobile (entre le 1^e octobre et le 1^e décembre)

C5 : Noël

C6 : Veille ou Lendemain de Noël

C7 : Jour de l'An

C8 : Veille ou Lendemain du jour de l'An

C9 : Congé mobile d'hiver (entre le 7 janvier et le 1^e mars)

C10 : Vendredi Saint

C11 : Lundi de Pâques

C12 : Fête des Patriotes

C13 : Fête Nationale

Pour avoir droit aux congés mobiles C4 et C9, la salariée doit détenir un statut de temps complet avant la date de début de la période de prise effective du congé.

20.02

Répartition équitable

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

Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de 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 peuvent convenir d'une alternance, d'année en année, entre les salariées à moins que l'Employeur et le Syndicat s'entendent autrement.

Les parties peuvent également convenir d'accoler quatre (4) congés fériés et compensatoires aux congés hebdomadaires de façon à permettre aux salariées un total de sept (7) jours de congé à l'occasion de Noël ou du Jour de l'An.

20.03

Remise de congé férié

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

La salariée a droit d'accumuler dans une banque un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation. Les congés accumulés dans cette banque doivent être utilisés en entier durant l'année mais au plus tard le 15 juin et à l'exclusion de la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An.

20.04

Échange de congé férié

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

ARTICLE 21 (11)

CONGÉ ANNUEL

21.01

Période de congé annuel

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

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

L'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des salariées à temps partiel sur la liste de disponibilité, exprimée conformément aux dispositions de l'article 13 des présentes dispositions locales.

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

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

21.02

Prise du congé

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

Cependant, la salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel.

Les journées de congé annuel excédant vingt (20) jours par année peuvent être prises à l'unité et sont octroyées en tenant compte des besoins du centre d'activités. Elles ne sont pas considérées dans le ratio lorsqu'elles sont prises à raison d'une (1) ou de deux (2) journées à l'intérieur d'une même semaine, mais ne peuvent être prises entre le 15 décembre et le 15 janvier.

Une demande écrite doit être faite au moins sept (7) jours à l'avance.

21.03

Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 1er mars et le 15 août, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

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

21.04

Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 1er septembre. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.05 des dispositions locales de la convention collective travaillant dans un même centre d'activités.

21.05

Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 15 septembre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

Les parties, au niveau local, peuvent convenir que la période de congé annuel de chaque salariée se termine par une fin de semaine complète de congé.

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

Lorsque la salariée qu'elle remplace a déjà pris son congé annuel, ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, la salariée mutée s'entend avec l'Employeur quant à la date de son congé annuel.

Dans le cas d'une supplantation, la salariée ainsi supplantée prend son congé annuel tel que cédulé selon le premier alinéa du présent paragraphe.

21.06

Échange de congé annuel

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

21.07

Report du congé annuel

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

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

Toutefois, le report doit se faire durant la période de congé annuel (1er mai au 30 avril) alors en cours ; si cela est impossible, la salariée peut demander le report au cours de l'année suivante (1er mai au 30 avril).

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

21.08

Congé annuel pour conjoints

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

21.09

Remise de la rémunération

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

ARTICLE 22 (14)

**ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS AVEC
LES USAGERS**

Les conditions de travail particulières applicables à la salariée appelée à accompagner les personnes bénéficiaires à une activité à l'extérieur de l'Établissement font l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 23

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

23.01

Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur conformément à l'article 38 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics (loi no. 30).

23.02

Nonobstant l'alinéa précédent, les dispositions prévues à l'article 12.13 et à l'article 13 des présentes entrent en vigueur trente (30) jours après la réalisation de l'exercice de titularisation des salariées prévu à la lettre d'entente numéro 1 des dispositions nationales.

23.03

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

23.04

Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties.

23.05

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

En foi de quoi, les parties locales ont signé le ____e jour du mois de _____ de l'an _____.

NOM DU SYNDICAT

NOM DE L'EMPLOYEUR

Annexe numéro 1

Relative à la liste des centres d'activités

L'établissement comporte trois (3) centres d'activités connus sous les appellations suivantes et répartis sur deux (2) installations appartenant à l'Employeur :

À titre indicatif, l'établissement comporte actuellement trois (3) centres d'activités :

- La Résidence Angelica
- L'équipe volante
- Le Centre de jour

À titre indicatif, ces centres d'activités sont situés à l'une ou l'autre des installations suivantes comportant une adresse civique :

- 3435, boulevard Gouin Est, Montréal (Québec) H1H 1B1
- 3394, boulevard Gouin Est, Montréal (Québec) H1H 5L8

Annexe numéro 2

Dispositions particulières : Équipe volante

CRÉATION DE POSTES

Les présentes dispositions locales s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par la présente annexe.

- 1) L'employeur peut créer des postes d'équipe volante à temps complet ou à temps partiel composés soit d'un quart de travail ou de deux quarts de travail, soit jour-soir ou jour-nuit.
- 2) Le nombre de postes ainsi créés sur deux quarts de travail ne peut excéder un maximum de cinquante (50) pour cent en terme de pourcentage du nombre total de postes d'équipe volante existants.
- 3) En aucun cas, les postes d'équipe volante qui deviennent vacants ou qui sont créés ne sont soumis à l'application des dispositions locales prévues à l'article 12.13 concernant la procédure d'octroi des postes à temps partiel.

Également, l'employeur n'a pas d'obligation de créer des postes d'équipe volante à temps complet.

- 4) Les parties conviennent que les postes d'équipe volante se rattachent à un même centre d'activités.
- 5) Nonobstant les dispositions de l'article 15.08 des dispositions locales, l'employeur peut modifier l'horaire des salariées de l'équipe volante avec un avis de quarante-huit (48) heures strictement dans les cas de retour au travail d'une salariée en invalidité.

LETTRE D'ENTENTE NO 1 Relative à la stabilité

L'employeur s'efforce de maintenir la stabilité des salariées à leur lieu de travail habituel.