

**DISPOSITIONS LOCALES
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
INTERVENUES**

ENTRE



**CENTRE DE SANTÉ ET DE
SERVICES SOCIAUX DU
LAC-DES-DEUX-MONTAGNES**

ET



**SYNDICAT DES PROFESSIONNELS(LES)
EN SANTÉ DU
LAC-DES-DEUX-MONTAGNES – FIQ**

ENTRÉE EN VIGUEUR LE 11 NOVEMBRE 2007

PRÉAMBULE

Le Syndicat des Professionnels(les) en Santé du Lac-des-Deux-Montagnes – FIQ et le CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes ont convenu de regrouper à l'intérieur d'un même document les conditions de travail convenues localement, soit:

- les dispositions locales de la convention collective;
- et
- les arrangements locaux des dispositions nationales de la convention collective.

Les dispositions locales de la convention collective

Les dispositions locales de la convention collective sont le résultat d'une entente convenue entre les parties. Elles découlent de l'application de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q. 2005, chapitre 43).

Les annexes se retrouvent à la partie II.
La lettre d'entente se retrouve à la partie III.

Les arrangements locaux des dispositions nationales de la convention collective

Les arrangements locaux des dispositions nationales sont le résultat d'aménagements convenus en vertu des dispositions nationales intervenues entre la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), le 6 avril 2006.

Les arrangements locaux se retrouvent à la section des arrangements locaux.

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I **ARTICLES**

ARTICLE	INTITULÉ	PAGE
1	Définition des termes et modalités diverses	01
2	Objet et règle d'éthique entre les parties	03
3	Durée et modalités de la période de probation	04
4	Ordres professionnels et responsabilités professionnelles	05
5	Perte et destruction de biens personnels – Uniforme – Vestiaire	06
6	Liste des arrangements locaux	08
7	Modalités de paiement des salaires et caisse d'économie	09
8	Affichage d'avis	12
9	Allocations de déplacement et activités extérieures	13
10	Traitement des plaintes de harcèlement et de violence	16
11	Règlement des griefs et comité des plaintes	17
12	Développement des ressources humaines	18
13	Promotion – Transfert – Rétrogradation	21
14	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	28
15	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires	31
16	Heures et semaine de travail	38
17	Congés sans solde	
	➤ Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un CÉGEP ou une université	43
	➤ Congé sans solde ou partiel sans solde pour étude	45

ARTICLE	INTITULÉ	PAGE
	➤ Autres congés sans solde	
	◆ Congé pour examen	47
	◆ Fonction civique (congé pré-électoral)	47
	◆ Fonction civique (congé post-électoral)	47
	◆ Congé sans solde	49
	◆ Preretraite	51
	◆ Congé partiel sans solde par échange de poste	52
	◆ Congé partiel sans solde	52
	◆ Suspension du droit de pratique	53
	◆ Congé sans solde pour aide communautaire ou humanitaire	53
	◆ Congé pour ouvrir un foyer d'adaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié	53
	◆ Congé sans solde pour mariage ou pour union civile	54
18	Déplacement	55
19	Temps supplémentaire – disponibilité ou garde	57
20	Congés fériés	60
21	Congé annuel	62
22	Durée des dispositions locales de la convention collective	66

PARTIE II ANNEXES

1	Relative à l'horaire comprimé	67
2	Relative à l'accessibilité aux postes d'assistante-infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat et d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat	80
3	Relative à l'infirmière clinicienne	82
4	Relative à la personne retraitée réembauchée	83

PARTIE III LETTRE D'ENTENTE

1	Relative à certaines salariées détentrices d'un poste à temps partiel	84
---	---	----

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01 Centre d'activités

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

Toutefois, le centre d'activités peut être, en fonction de l'organisation du travail, une section d'usagers chroniques ou d'usagers psychiatriques, une pouponnière, un département ou laboratoire, un programme ou un point de service, 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 pour toute modification à cette liste de centre d'activités.

1.02 Poste simple

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

1.03 Poste composé

Ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la présente convention et à ses annexes. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé. L'Employeur s'efforce de minimiser la création de poste composé.

1.04 Poste équipe volante

Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste, et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 13 des dispositions locales de la convention collective.

1.05 Regroupement de titres d'emploi

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

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

- les titres d'emploi d'infirmières;
- les titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- les titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- perfusionnistes clinique.

1.06 Port d'attache

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

ARTICLE 2 OBJET ET RÈGLE D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

- 2.01** Les parties, par la voix de tous les représentants, maintiennent des liens respectueux l'une envers l'autre, malgré les intérêts en cause de leur représentation.
- 2.02** Également, les parties chercheront avec intégrité à solutionner toute question qui les oppose.
- 2.03** De plus, l'Employeur s'efforce de ne pas diviser ou morceler les tâches qu'il confie entre les salariées d'un même regroupement de titres d'emploi, dans un centre d'activités.

ARTICLE 3 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.

- 3.01** La période de probation est de soixante (60) jours de travail incluant la période d'orientation pour la salariée de formation professionnelle (DEP).
- 3.02** La période de probation est de quatre-vingt-dix (90) jours de travail incluant la période d'orientation pour la salariée de formation collégiale (DEC).
- 3.03** La période de probation est de quatre-vingt-dix (90) jours de travail incluant la période d'orientation pour la candidate à l'exercice de la profession.
- 3.04** La période de probation est de cent vingt (120) jours de travail incluant la période d'orientation pour l'infirmière clinicienne (formation universitaire).
- 3.05** Il est entendu qu'aucun prolongement de la période de probation n'est possible.

ARTICLE 4 ORDRES PROFESSIONNELS ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

4.01 Ordres professionnels

La salariée doit appartenir à l'ordre professionnel relié à sa profession.

4.02 À la demande de la salariée, l'Employeur procède à une retenue sur son salaire aux fins de contribution pour le paiement de son droit de pratique relié à sa profession.

Il est entendu que toute absence sans rémunération suspend le prélèvement à la source et que le remboursement à la salariée s'effectue à chaque année avec la première (1^{ère}) paie du mois de mars.

4.03 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'auteur, son titre et le centre d'activités auquel elle appartient seront indiqués sur ce document.

4.04 Modification d'un document

Nonobstant le paragraphe 4.03, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 5 PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS – UNIFORME – VESTIAIRE

5.01 Perte et destruction de biens personnels

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

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

5.02 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.

5.03 Uniforme

Lorsque l'Employeur requiert le port d'un uniforme dans certains centres d'activités, il le fournit à ses salariées.

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

Advenant le cas où l'Employeur fournit l'uniforme aux salariées, le style, la coupe et le choix du tissu feront l'objet d'arrangements locaux.

5.04 Vestiaire

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

À l'étage, l'Employeur prévoit un espace sécurisé pour les effets personnels.

L'Employeur fournit également une salle d'habillage sécurisée et convenable aux salariées. Elle sera barrée à clef et non mixte.

5.05

Il est convenu entre les parties qu'une période de transition est nécessaire afin de mettre en place certains éléments du présent article. À la demande de l'une ou l'autre des parties, des rencontres sont cédulées afin de discuter de la période de transition.

ARTICLE 6 LISTE DES ARRANGEMENTS LOCAUX

Tel que convenu entre les parties, nous retrouvons ces sujets à la section des arrangements locaux.

- Salariée à temps partiel (article 1.03)
- Libérations aux fins d'arrangements locaux et de négociation locale (article 6.14)
- Installations et locaux syndicaux (article 6.21)
- Prime de nuit (article 9.01)
- Avantages ou privilèges acquis (article 28.02)
- Comité local de relations de travail
- Comité local de santé et sécurité
- Congés mobiles

ARTICLE 7 MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES ET CAISSE D'ÉCONOMIE

7.01 Chèque de paie

Sur le talon de chèque de paie l'Employeur inscrit :

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

Si l'inscription du nombre de congés fériés non pris et de l'ancienneté accumulée est techniquement impossible sur le relevé de paie ou tout autre relevé, l'Employeur communique par écrit l'information à la salariée sur demande de cette dernière.

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

7.02 Période de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. La paie est versée par dépôt bancaire. Toute modification à ce régime doit faire l'objet d'une entente avec le Syndicat.

7.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de vingt dollars (20 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques, 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 de telle somme, sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de quarante dollars (40 \$) par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de vingt dollars (20 \$) pour une salariée à temps partiel sauf si la salariée désire augmenter le maximum afin d'accélérer le remboursement.

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

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

7.04 Montants dus au départ

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

L'Employeur verse à la salariée, à la période de paie suivant son départ, la dernière paie de la salariée par dépôt bancaire y incluant les bénéfices marginaux. Le relevé de la paie est transmis par courrier recommandé à la dernière adresse connue.

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

7.06

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.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat au moins un (1) tableau d'affichage par installation. Ces tableaux sont fermés et servent exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise à la représentante du Syndicat.

8.02 L'emplacement des tableaux sur chacune des installations est désigné par l'Employeur.

8.03 Dans ces tableaux, le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres. Cependant, chaque document doit préalablement être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat.

Tout affichage à tout autre endroit que ceux désignés par l'Employeur peut être proscrit.

Cependant, une copie de tout document, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, sera remise à la personne en charge du personnel à la demande de celle-ci.

8.04 À 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 des ressources humaines. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la présente convention.

ARTICLE 9 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT ET ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

9.01 Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement prévues au présent article. Le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants:

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

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

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

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

9.02 Frais d'automobile

Le calcul de l'indemnité à être versée 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.

9.03 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et en assume les frais s'il y a lieu.

9.04 Repas

La salariée a droit aux allocations de repas qui sont payées en autant que la salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à une installation lorsque son port d'attache n'y est pas situé, dans un délai raisonnable.

9.05 Salariée accompagnant un usager

La salariée chargée d'accompagner un usager reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

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

La salariée est alors considérée comme étant au travail et elle est rémunérée selon les modalités prévues au sous-paragraphe 1- jusqu'à son retour à son port d'attache.

- 3- L'Employeur rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues au présent article et à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.
- 4- Pour tout voyage de vingt-quatre (24) heures ou plus, l'Employeur assure à la salariée une période de repos équivalente à un (1) jour de congé payé suivant son retour, si elle est requise au travail.

9.06 Il est reconnu localement que le transport d'usager ne se fait en aucun cas avec la voiture de la salariée.

9.07 Activités extérieures

Advenant le cas où des activités seraient instaurées par l'Employeur à l'extérieur des installations maintenues à l'établissement, les parties se rencontrent afin de convenir localement des modalités.

La salariée qui, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache a droit aux allocations de déplacement prévues à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.

9.08 Le remboursement des déboursés effectués en vertu du présent paragraphe et du paragraphe des dispositions nationales de la convention collective est effectué sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 10 TRAITEMENT DES PLAINTES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

En vertu de la politique pour contrer toute forme de violence déjà existante, l'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée qui croit être victime de harcèlement ou de violence peut déposer un grief à l'Employeur au plus tard dans les cinquante (50) jours de la décision de la direction suite à l'enquête et aux recommandations du comité.

ARTICLE 11 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET COMITÉ DES PLAINTES

Les parties ont convenu d'une entente locale relativement au règlement des griefs et comité des plaintes.

ARTICLE 12 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

12.01 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.

Le développement des ressources humaines s'actualise notamment 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.).

12.02 Le plan de développement des ressources humaines comprend notamment les programmes suivants:

A) Programme d'orientation et d'accueil 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 inclus ce programme tel que prévu à l'article 3 des dispositions locales de la convention collective.

B) Programme d'orientation des salariées aux fins de remplacement

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

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

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

C) Programme d'intégration

Le programme d'intégration permet aux salariées d'acquérir le complément de connaissances, de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice de nouvelles tâches ou nouvelles fonctions.

Ce programme est accessible aussi bien lors d'une mutation volontaire que lors de mesures spéciales, de supplantation ou de remplacement.

D) Programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché

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

Ce programme est financé par le budget prévu à la lettre d'entente no 14 des dispositions nationales de la convention collective.

12.03 Formation en cours d'emploi

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

12.04 Comité

Un comité paritaire de développement des ressources humaines est formé dans l'établissement au plus tard soixante (60) jours après la signature des dispositions locales de la convention collective. Le mandat du comité est élaboré par les membres du comité.

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

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

À la fin de chaque année, une copie du bilan des activités effectuées est transmise au Syndicat.

ARTICLE 13 PROMOTION – TRANSFERT – RÉTROGRADATION

13.01 A) À l'intérieur de l'unité d'accréditation

À chaque cycle d'affichage, 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.

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

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

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

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

13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1- le titre et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
- 2- l'échelle de salaire (minimum-maximum);
- 3- le ou les 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 deux (2) semaines;
- 8- le port d'attache; (l'Employeur donne un préavis de soixante (60) jours avant de procéder au changement de celui-ci);
- 9- l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu;
- 10- dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de la cédule de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3-.

Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, après l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur confirme par écrit à la salariée titulaire d'un poste, son port d'attache.

Toutefois, les parties devront se rencontrer afin de déterminer le port d'attache des salariées détenant un poste d'équipe volante.

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

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

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

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

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

13.06 Toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05 des dispositions nationales de la convention collective.

- 13.07** Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09 des dispositions locales de la convention collective, un registre des postes est établi dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- 13.08** Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09 des dispositions locales de la convention collective, 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.
- 13.09** Une salariée peut s'inscrire au registre des postes seulement si elle est absente pour la période complète de l'affichage.
- 13.10** L'application du paragraphe 13.05 des dispositions locales de la convention collective ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.09 – Établissement – des dispositions nationales de la convention collective.
- 13.11** L'Employeur affiche toute nomination dans les vingt (20) jours suivant la fin de la période d'affichage et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard soixante (60) jours après sa nomination. Lorsque l'entrée en fonction de la salariée ne peut se faire dans ce délai l'Employeur communique par écrit, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision.
- L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée en invalidité ou à la salariée qui bénéficie d'un congé prévu à l'article 22 des dispositions nationales de la convention collective. Dans ces cas, l'entrée en fonction se fait au retour de la salariée.

13.12

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente-cinq (35) jours de travail incluant l'orientation. Toutefois, la salariée d'un titre d'emploi requérant un diplôme universitaire terminal a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail incluant l'orientation.

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

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

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

13.13

Affichage perpétuel

Un affichage perpétuel comprend tous les postes ayant fait l'objet d'un affichage et n'ayant résulté à aucune nomination.

Si un poste en affichage perpétuel est modifié, l'Employeur doit réafficher ce poste selon les dispositions prévues à l'article 13 des dispositions locales de la convention collective.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut décider d'abolir un poste en affichage perpétuel, si les besoins de ce poste ne sont plus requis dans ce centre d'activités.

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 quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

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

Dans les centres d'activités:

- 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 salariées. Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours et est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;

iii) si aucune salariée à temps partiel ne veut ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée à temps complet, le ou les 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 salariées. Sinon, le poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.

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

3- Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un centre d'activités, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les salariées à temps partiel de ce centre d'activités.

13.15 Changement de statut

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

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

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

B) À l'extérieur de l'unité d'accréditation

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

En même temps, l'Employeur transmet au Syndicat, une copie du poste affiché.

- 13.17** L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- 13.18** La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.01

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

- 1- Dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté en est affectée;
- 2- Cette salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle 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 minimalement huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours. 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 des dispositions locales de la convention collective pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Lorsqu'une salariée à temps partiel supprime une autre salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supprime une titulaire de poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou immédiatement supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait et ainsi de suite. Elle peut également supplanter une salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.02

La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 14.01 des dispositions locales de la convention collective si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01 des dispositions locales de la convention collective. 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 des dispositions locales de la convention collective si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01 des dispositions locales de la convention collective. Dans ce cas, la salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

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

14.03

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

Une copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

- 14.04** La salariée qui a supplanté dans un centre d'activités a droit à une période d'intégration adaptée selon le cas.
- 14.05** Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

ARTICLE 15 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

15.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

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

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

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

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, soit par les salariées de l'équipe de remplacement, de l'équipe volante ou 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 sa titulaire, il communique par écrit, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision.

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

15.02 Équipe volante

Lorsque les salariées ne peuvent combler les besoins de remplacement dans leur centre d'activités, l'Employeur constitue une équipe volante qui a pour but de combler des absences prévues au paragraphe 15.01 des dispositions locales de la convention collective ou pour combler des surcroûts temporaires de travail lorsqu'il juge que les besoins de remplacement le justifient et ce, en vertu des règles d'affectations prévues à l'article 15.08 des dispositions locales de la convention collective.

Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 13 des dispositions locales de la convention collective.

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

15.03 Liste de disponibilité

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

15.04 Salariées inscrites à la liste de disponibilité

La liste de disponibilité comprend le nom des salariées suivantes:

- a) toute salariée à temps partiel qui exprime par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail dans son centre d'activités;

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

La salariée qui s'inscrit à la liste de disponibilité pour un (1) ou plusieurs centres d'activités, ne peut modifier son choix, avant l'écoulement d'une période d'un (1) mois depuis sa dernière inscription à cette liste.

15.05

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite à la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours, la disponibilité exprimée à l'Employeur en précisant la ou les journées de la semaine et le ou les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. 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. Cette disponibilité est adaptée au besoin de l'Employeur.

Après entente avec le Syndicat, cette période de trois (3) mois peut être modifiée à la baisse.

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

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

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

Malgré les dispositions précédentes, au plus tard le 15 mars, la salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période de congé annuel du 15 juin au 15 septembre. Cependant, si la période de congé annuel est plus courte, la disponibilité de la salariée sera valide que pour cette nouvelle période, à moins que les parties en conviennent autrement.

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

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

15.08 **Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité**

En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les postes temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites à cette liste. Pour être assignées, les salariées inscrites sur la liste de disponibilité doivent répondre 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 de seize heures (16h00) prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. Dans ce cas, les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

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

La salariée titulaire de poste à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une affectation dans son centre d'activités n'est pas tenue de la poursuivre si le nombre de jours de cette affectation devient égal à celui du poste détenu par la salariée.

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

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

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

- 1) aux salariées inscrites sur l'équipe de remplacement;
- 2) aux salariées titulaires de poste du centre d'activités inscrites sur la liste de disponibilité;
- 3) aux salariées titulaires de poste de l'équipe volante;
- 4) aux salariées titulaires de poste huit / vingt-huit (8/28);
- 5) aux salariées titulaires de poste d'un autre centre d'activités, inscrites sur la liste de disponibilité du centre d'activités et aux salariées de la liste de disponibilité.

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

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

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

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

- 1) aux salariées inscrites sur l'équipe de remplacement;
- 2) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités concerné; si cette affectation est incompatible avec le poste détenu par la salariée à temps partiel, celle-ci peut quitter temporairement son poste pour obtenir l'affectation.

La salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste;

- 3) aux autres salariées titulaires de poste à temps partiel ou non titulaires de poste qui ont inscrit une disponibilité additionnelle pour ce centre d'activités. Il est entendu qu'une telle affectation est possible en autant qu'elle soit compatible et qu'elle ne donne pas ouverture à l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective;
- 4) Advenant le cas où aucune salariée n'est disponible pour un remplacement d'une durée de plus de vingt-huit (28) jours, ce dernier est accordé en fonction des modalités prévues au sous-paragraphe A) et dès qu'une salariée devient disponible et qu'il reste plus de vingt-huit (28) jours à l'affectation alors en cours, il est considéré indivisible et celui-ci est offert en fonction des modalités prévues au sous-paragraphe B).

C) Affectation de plus de vingt-huit (28) jours pour la salariée à temps complet stable sur le quart de nuit

Nonobstant le sous-paragraphe B) du présent paragraphe, par ancienneté, la salariée titulaire d'un poste stable à temps complet sur le quart de nuit, qui a exprimé sa disponibilité, a la possibilité de combler un poste à temps complet temporairement dépourvu de sa titulaire sur les quarts de jour ou de soir à l'intérieur de son centre d'activités en autant qu'une salariée soit disponible pour combler l'affectation de nuit.

D) Malgré les sous-paragraphe A), B) et C) du présent paragraphe, l'Employeur offre par ancienneté à la salariée titulaire d'un poste à temps complet la possibilité de combler un poste d'assistante du supérieur immédiat (AIC) qui est temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de son centre d'activités.

15.09

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

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

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

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

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Semaine régulière

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

16.02 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de zéro heure (0h00), le dimanche, à vingt-quatre heures (24h00), le samedi.

16.03 Période de repas

La salariée dispose de trois quarts (3/4) d'heure ou d'une (1) heure pour prendre son repas quotidien en fonction du nombre d'heures hebdomadaire 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.

16.04 Période de repos

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

Après entente avec l'Employeur, les salariées peuvent accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

16.05 Repos hebdomadaire

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

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

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

16.06 Échange d'horaire

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

16.07 Nombre et répartition des fins de semaine

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

Toutefois, si dans des situations particulières et à l'égard d'une (1) ou plusieurs salariées, l'Employeur ne peut respecter cette obligation en raison de l'impossibilité de recruter des salariées de la catégorie 1 (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 (2^e) fin de semaine consécutive.

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

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

16.09 Affichage des horaires

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

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

16.11 Réaménagement de l'horaire

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

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

16.12 Roulement des périodes

Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées, à l'exception de l'assistante-infirmière-chef de jour ou de l'assistante-infirmière-chef clinicienne de jour, qui n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

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

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

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

Durant cette période d'avis, les salariées de ce centre d'activités peuvent postuler sur le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

16.15 La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou 14 des dispositions locales de la convention collective.

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

16.17 L'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par entente locale.

16.18 Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées 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 des effectifs.

16.19 Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année.

16.20 Heures brisées

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

16.21 Contrôle du temps

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

ARTICLE 17 CONGÉS SANS SOLDE

17.01 Disposition générale

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

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

17.02 Conditions du congé

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

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

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

La salariée bénéficiant d'un congé sans solde à temps complet ou partiel sans solde peut y mettre fin en tout temps en donnant à l'Employeur un préavis de trente (30) jours.

A) Modalités du congé sans solde

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés-maladie

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

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

4- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1^{ère}) année du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une commission scolaire, à un cégep 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 des dispositions locales de la convention collective – Procédure de supplantation et/ou mise à pied.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant minimalement huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours selon les dispositions prévues au sous-paragraph 14.01-4 des dispositions locales de la convention collective.

B) Modalités du congé partiel sans solde

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

CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

17.04

Conditions d'obtention

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

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

A) Modalités du congé sans solde

1- Retour

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée détenir un poste comportant minimalement huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4 des dispositions locales de la convention collective.

2- Congé annuel

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

3- Congés-maladie

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

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

4- Modalités de retour

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant minimalement huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4 des dispositions locales de la convention collective.

B) Modalités du congé partiel sans solde

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

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

17.06 Congé pour examen

La salariée se voit accorder un congé sans solde pour préparer et se présenter à un ou des examens relatifs à sa profession.

17.07 Fonction civique (Congé pré-électoral)

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

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

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

17.08 Fonction civique (Congé post-électoral)

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

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

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés-maladie

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

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

4- Modalités de retour

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant minimalement huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours selon les dispositions prévues au sous-paragraph 14.01-4 des dispositions locales de la convention collective.

17.09 Congé sans solde

1- Conditions d'obtention

Après deux (2) ans 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 deux (2) périodes.

Après quatre (4) ans de service dans l'établissement, toute salariée, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de trois (3) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.

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

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

Pour cette durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

La salariée peut, avec l'accord de l'Employeur, mettre fin à son congé avant la date prévue.

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 détenir un poste comportant minimalement huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours.

b) Congé annuel

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

c) Congés-maladie

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

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

d) Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant minimalement huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours selon les dispositions prévues au sous-paragraph 14.01-4 des dispositions locales de la convention collective.

e) Droit de postuler

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

17.10

Pré retraite

Après entente avec l'Employeur, une salariée âgée de soixante (60) ans et plus, titulaire de poste à temps complet peut bénéficier d'un congé partiel sans solde jusqu'à la date effective de sa retraite à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. La demande doit préciser le nombre de jours de travail par semaine.

Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par quinzaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 ½) par semaine en conformité avec l'horaire établi par l'Employeur. La salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel.

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

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

17.11 Congé partiel sans solde par échange de poste

Sur demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé, une (1) fois l'an, à la salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service.

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

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

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

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

17.12 Congé partiel sans solde

Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée à temps complet, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de trois (3) ans, à un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine ou six (6) jours par deux (2) semaines.

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

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel.

17.13 Suspension du droit de pratique

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 17.09 des dispositions locales de la convention collective. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

17.14 Congé sans solde pour aide communautaire ou humanitaire

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après demande écrite au moins soixante (60) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de cent quatre-vingt (180) jours afin de participer à un projet de service communautaire ou à une œuvre humanitaire ou encore pour œuvrer au sein d'un organisme visant des objectifs d'assistance aux services dans un pays étranger.

17.15 Congé pour ouvrir un foyer d'adaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié

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

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

17.16 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 17.09 des dispositions locales de la convention collective, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

ARTICLE 18 DÉPLACEMENT

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

La salariée ne peut être déplacée sauf:

- a) en cas d'absence 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 salariée qui offre une disponibilité additionnelle à son poste 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 toutes autres situations 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 salariées.
- d) lors de la période du 24 juin au 15 août, dans le cas de la salariée oeuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants. L'Employeur et le Syndicat conviennent des modalités particulières pour l'application du présent sous-paragraphe.

Dans les cas prévus aux sous-paragraphe 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. Si le déplacement devait se faire de façon répétitive les parties conviennent des modalités.

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.

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

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

19.01 Temps supplémentaire

Le recours au temps supplémentaire est utilisé de façon exceptionnelle.

19.02 Répartition équitable

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

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

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

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

19.03 Disponibilité à tour de rôle

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

- a) un nombre suffisant de salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent paragraphe, les salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le centre d'activités, peuvent se porter volontaires;
- b) un nombre insuffisant de salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

Disponibilité ou garde

19.04 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-heure (1/2).

Advenant le cas, que dans certains centres d'activités le délai d'une demi-heure (1/2) peut être augmenté, les parties locales conviennent de ce nouveau délai et ce, en conformité avec les besoins de ce centre d'activités.

19.05 Disponibilité à l'établissement

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

19.06 Télé-avertisseur

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

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

19.07

Rappel durant un repas

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

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

ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS

20.01 Liste des congés fériés

Sous réserve des congés institués ou à être institués par la loi ou par décret gouvernemental, la liste et les dates de ces congés sont déterminées par l'Employeur et en informe le Syndicat.

L'Employeur reconnaît et observe les jours fériés suivants.

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

- F1 Confédération
- F2 Fête du Travail
- F3 Action de Grâces
- F4 Jour du Souvenir
- F5 Jour de Noël
- F6 Lendemain de Noël
- F7 Jour de l'An
- F8 Lendemain du Jour de l'An
- F9 Saint-Valentin
- F10 Vendredi Saint
- F11 Lundi de Pâques
- F12 Journée des Patriotes
- F13 Fête Nationale

20.02 Répartition équitable

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

Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de 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, le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir d'une alternance d'année en année.

Les salariées ont droit à un minimum de deux (2) jours de congés à Noël ou au Jour de l'An. Les parties peuvent également convenir d'accoler au congé de Noël ou du Jour de l'An un minimum de cinq (5) jours de congés (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires).

20.03 Remise de congé férié

La salariée peut accumuler jusqu'à cinq (5) congés compensatoires en banque et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine ou de l'accorder lors de la fin de semaine. Il s'efforce également d'accoler ce congé au début ou à la fin du cycle de travail de la salariée qui travaille toutes ses journées de poste de façon consécutive.

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

Après entente avec son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, la salariée peut porter le congé férié de la Saint-Valentin (F9) à sa banque de congé compensatoire. Seul le congé de la Saint-Valentin (F9) peut être pris par anticipation. Advenant que la salariée n'acquiert pas les droits rattachés à ce congé, celle-ci rembourse l'Employeur.

20.04 Échange de congé férié

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

ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL

21.01 Période de congé annuel

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

La période située entre le 15 juin et le 15 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur doit obligatoirement respecter cette période et ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

En plus de la disponibilité exprimée et afin de permettre à chaque salariée de bénéficier de cette période normale située entre le 15 juin et 15 septembre, chaque salariée ne peut prendre plus de trois (3) semaines de congé annuel durant cette période. Cependant, en fonction de l'ancienneté s'il reste des semaines non comblées, elles le seront en deuxième (2^e) choix par celles qui en font la demande.

En vertu de l'article 15.05, 6^e alinéa des dispositions locales de la convention collective si la disponibilité des salariées à temps partiel est insuffisante, la période située entre 1^{er} juin et le 30 septembre est considérée comme la période de congé annuel pour l'année en cours.

21.02 Prise du congé

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

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

Toutefois, la salariée qui a au moins dix-sept (17) ans et plus de service a droit de prendre de manière fractionnée ses journées additionnelles de congé annuel.

21.03 Affichage de la liste

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

Une copie de la liste est remise au Syndicat.

21.04 Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 30 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.

S'il est techniquement possible pour l'Employeur de permettre à la salariée d'inscrire son choix de congé annuel pour la période située entre le 15 septembre et le 30 octobre ou selon le cas entre le 30 septembre et le 30 octobre, peut le faire sur l'affichage du 1^{er} au 15 mars.

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 1.06 des dispositions locales de la convention collective, travaillant sur un même quart de travail dans un centre d'activités.

À la demande de la salariée, l'Employeur lui accorde un congé afin que sa période de congé annuel débute ou se termine par une (1) fin de semaine complète de congé.

21.05 Affichage du programme

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

La salariée prend son congé annuel aux dates prévues au programme. Le programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.06 et 21.07 des dispositions locales de la convention collective.

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 salariée 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 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 alors en cours; si cela est impossible, la salariée peut demander le report au cours de l'année suivante (1^{er} mai - 30 avril).

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

21.08 Congé annuel pour conjoints

Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté.

21.09

Remise de la rémunération

La rémunération du congé annuel est versée à la salariée, selon la fréquence normale du versement de la paie.

Pour la salariée à temps partiel, ce versement se fait au prorata tel que prévu aux dispositions nationales de la convention collective, et est réparti également selon la fréquence normale du versement de la paie.

Toutefois, sur demande écrite de la salariée, la rémunération du congé annuel lui est remise en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

ARTICLE 22 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

22.01 Les dispositions locales de la convention collective sont entrées en vigueur le 11 novembre 2007.

22.02 Les ententes locales et les arrangements locaux à la convention collective en font partie intégrante.

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

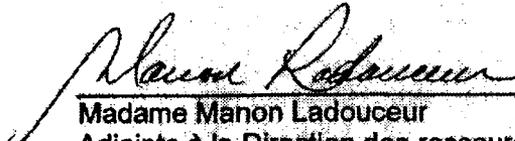
Toutefois, les arrangements locaux prévus aux dispositions nationales de la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

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

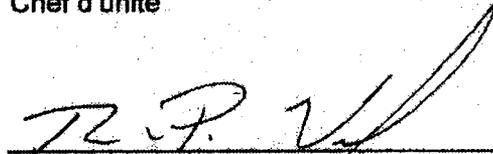
En foi de quoi les parties ont signé, ce 14^e jour du mois de septembre 2007.

Le CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes

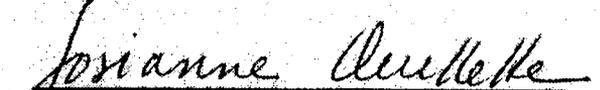

Madame Lucie Bourbeau
Directrice des ressources humaines

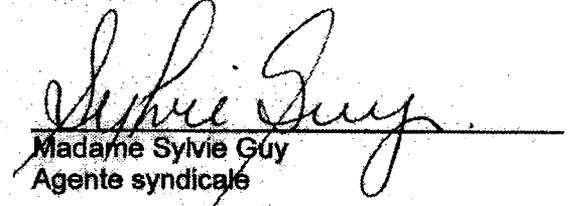

Madame Manon Ladouceur
Adjointe à la Direction des ressources humaines


Madame Danielle Noël
Chef d'unité

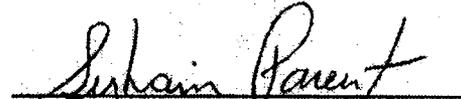

Monsieur Richard-Pierre Vidal
Conseiller en gestion des ressources humaines

Le Syndicat des professionnels(les) en santé du Lac-des-Deux-Montagnes - FIQ


Madame Josianne Ouellette
Présidente


Madame Sylvie Guy
Agente syndicale


Monsieur Alain Paquette
Vice-président, secteur infirmier(e)


Monsieur Sylvain Parent
Vice-président, secteur infirmier(e) auxiliaire


Madame Annick Léonard
Trésorière

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec - FIQ

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec - FIQ

Signatures

ANNEXE 1

RELATIVE À L'HORAIRE COMPRIMÉ

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

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

Définition

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

Champ d'application

Cet horaire s'adresse aux salariées ayant une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 h 1/4) ou de trente-cinq heures (35 h).

Dispositions générales

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

ARTICLE 1

DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

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

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

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

¹ Durée au prorata par rapport à la journée de huit (8) heures sauf la journée de huit (8) heures du modèle: périodes de quinze (15) minutes.

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

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

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

<u>Exemple no 6</u>		
Nombre de jours de travail		8
Heures de travail/jour		8 h 45 min
Heures de présence/jour		9 h 45 min
Repas		(60 min)
Repos		2

ARTICLE 2

MISE EN APPLICATION

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

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

ARTICLE 3

MODALITÉS D'APPLICATION

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

ARTICLE 1 des dispositions locales de la convention collective

Salariée en probation

La salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation au prorata de ce qui est négocié aux dispositions locales de la convention collective.

ARTICLE 6 des dispositions nationales de la convention collective

Activités syndicales

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

Aux fins d'application du présent paragraphe, le nombre de salariées visées par l'accréditation doit être celui du 1^{er} janvier de chaque année.

Retour au travail à la suite d'un congé pour activités syndicales

Lorsqu'une salariée de retour d'un congé pour activités syndicales peut reprendre son poste et que ce poste est alors soumis à l'horaire comprimé, il lui est possible de reprendre son poste ou de choisir tout autre poste vacant sous l'horaire traditionnel pour lequel elle satisfait aux exigences normales de la tâche. À défaut d'exercer ce choix alors qu'elle est en mesure de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant minimalement quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.02 -4 des dispositions locales de la convention collective.

ARTICLE 13 des dispositions locales de la convention collective

Avis d'affichage

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

Période d'initiation et d'essai

La salariée qui obtient un poste est soumise à une période d'initiation et d'essai au prorata de ce qui est négocié aux dispositions locales de la convention collective.

ARTICLES 14 & 15 des dispositions nationales de la convention collective

Aux fins d'application du régime de sécurité d'emploi, la salariée supplante une autre salariée selon les règles prévues à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied des dispositions locales.

ARTICLE 16 des dispositions locales de la convention collective

Fins de semaine

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

ARTICLE 19 des dispositions nationales de la convention collective

Temps supplémentaire

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

ARTICLE 20 des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés fériés

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

Exemple no 1

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

Exemples nos 2 et 3

9 congés fériés

Exemples nos 4, 5 et 6

11 congés fériés

Accumulation des congés compensatoires

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

ARTICLE 21 des dispositions locales de la convention collective

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

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

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

Indemnité au départ

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

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

Divisibilité du congé annuel

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue. Quant à la divisibilité du congé annuel, les parties se rencontreront afin d'en évaluer la possibilité.

ARTICLE 22 des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés spéciaux et sociaux

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

Salaire

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

ARTICLE 23 des dispositions nationales de la convention collective

Congés maladie et assurance-salaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 26 des dispositions nationales de la convention collective

Salariée accompagnant un usager

Elle est considérée au travail pour le temps pendant lequel elle accompagne l'usager. Elle doit alors être rémunérée suivant les dispositions nationales de la convention collective, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée de travail sous l'horaire comprimé.

ARTICLE 7 & ANNEXE 1 des dispositions nationales de la convention collective

Salaire

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

Remplacement à diverses fonctions

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

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

Lorsque aucune assistante-infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat, infirmière clinicienne, assistante-infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un centre d'activités, la salariée qui remplace temporairement l'infirmière-chef pour un quart complet de travail a droit à un supplément horaire tel que défini dans les dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 8 des dispositions nationales de la convention collective

Expérience des salariées à temps partiel

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

1 jour de travail de 10 h 52 min ou de 10 h 29 min

Exemple no 1

2,43 (**36 h 1/4**) et **2,35 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,44 (**36 h 1/4**) et **2,36 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours de congé annuel)

2,45 (**36 h 1/4**) et **2,37 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours de congé annuel)

2,46 (**36 h 1/4**) et **2,38 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours de congé annuel)

2,48 (**36 h 1/4**) et **2,39 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours de congé annuel)

2,49 (**36 h 1/4**) et **2,40 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

1 jour de travail de 7 h 15 min ou de 7 h

1,62 **(36 h 1/4)** et **1,56 (35 h)** jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

1,63 **(36 h 1/4)** et **1,56 (35 h)** jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

1,64 **(36 h 1/4)** et **1,58 (35 h)** jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

1,64 **(36 h 1/4)** et **1,58 (35 h)** jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

1,65 **(36 h 1/4)** et **1,59 (35 h)** jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

1,66 **(36 h 1/4)** et **1,60 (35 h)** jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

Exemples nos 2 et 3

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

2,32 **(36 h 1/4)** et **2,24 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,33 **(36 h 1/4)** et **2,25 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

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

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

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

2,37 **(36 h 1/4)** et **2,29 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

Exemples nos 4, 5 et 6

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

2,03 **(36 h 1/4)** et **1,96 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,04 **(36 h 1/4)** et **1,97 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

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

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

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

2,07 **(36 h 1/4)** et **2,00 (35 h)** jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

ce, sous réserve des dispositions prévues au troisième (3^e) alinéa du paragraphe 7.22 des dispositions nationales de la convention collective.

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

ARTICLE 9 des dispositions nationales de la convention collective

Primes

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

Primes de soir et de nuit

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

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

ARTICLE 12 des dispositions nationales de la convention collective

Orientation

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

ARTICLE 34 des dispositions nationales de la convention collective

Prime en psychiatrie

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

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

Congés mobiles en psychiatrie

Les salariées ont droit, au 1^{er} juillet de chaque année et par mois travaillé, à trois heures trente-sept minutes (3 h 37 min) de congé jusqu'à un maximum de trente-six heures et quart (36 h 1/4) par année ou à trois heures trente minutes (3 h 30 min) de congé jusqu'à un maximum de trente-cinq heures (35 h) par année.

ANNEXE 2

RELATIVE À L'ACCESSIBILITÉ AUX POSTES D'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF, D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF, D'ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT ET D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT (AIC)

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

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

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

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

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

- Expérience (évaluée sur 25 points)
 - ayant un (1) an et plus d'expérience et moins de trois (3) ans: 10 points;
 - ayant trois (3) ans et plus d'expérience et moins de cinq (5) ans: 15 points;
 - ayant cinq (5) ans et plus d'expérience et moins de six (6) ans: 20 points;
 - ayant six (6) ans et plus d'expérience: 25 points.

- Formation académique (évaluée sur 30 points)
 - diplôme d'études collégiales (D.E.C.): 15 points
 - et un certificat admissible ou 30 crédits: 20 points
 - et deux certificats admissibles ou 60 crédits: 25 points
 - baccalauréat en sciences infirmières
 ou
 - baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers: 30 points
- Habiletés personnelles (évaluées sur 30 points)
- La salariée peut obtenir de 0 à 30 points.

3- En cas d'égalité, le poste est accordé à la salariée ayant le plus d'ancienneté.

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

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

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

ANNEXE 3 RELATIVE À L'INFIRMIÈRE CLINICIENNE

Accessibilité au poste d'infirmière clinicienne (tel que MPOC, PICC, AAIV, etc...)

L'INFIRMIÈRE CLINICIENNE

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

2. Grille d'évaluation

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

Formation académique (évaluée sur 25 points)

- baccalauréat en sciences infirmières
- ou
- baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers:

Expérience (évaluée sur 30 points)

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

Habilités personnelles (évaluées sur 30 points)

La présente grille d'évaluation s'applique à tout poste vacant ou nouvellement créé.

ANNEXE 4

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

Conformément à la lettre d'entente no 7 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée retraitée réembauchée ne bénéficie d'aucune disposition locale de la convention collective.

La salariée retraitée réembauchée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées et les quarts de travail. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

De plus, l'utilisation de la salariée retraitée réembauchée ne peut avoir pour effet de priver une autre salariée d'un programme d'orientation aux fins de remplacement.

**LETTRE D'ENTENTE NO 1
RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES DÉTENTRICES D'UN POSTE À TEMPS
PARTIEL**

La salariée à temps partiel détentrice d'un poste comportant un nombre de jours inférieur à quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours est considérée comme une salariée à temps partiel.

Cette salariée n'est pas tenue de poser sa candidature sur un poste à temps partiel comportant un nombre de jours supérieur malgré les dispositions prévues à la lettre d'entente no 1 des dispositions nationales de la convention collective.

**SECTION DES
ARRANGEMENTS LOCAUX**