

**DISPOSITIONS LOCALES
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
INTERVENUES**

ENTRE

**CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES
SOCIAUX DE SAINT-JÉRÔME**

ET

**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES
EN SOINS DE SAINT-JÉRÔME (FIQ)**

ENTRÉE EN VIGUEUR LE 20 JANVIER 2008

PRÉAMBULE

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). Elles portent sur les vingt-six (26) matières prévues à l'Annexe A-1 de la loi.

TABLEAU DE CONCORDANCES

Matières	Articles des dispositions locales de la convention collective	Page
1 Notion de poste	1.02, 1.03 et 1.05	1 et 2
2 Notion de service et de centre d'activités	1.01	1
3 Période de probation	1.04	2
4 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire	15.01 à 15.04	28 à 30
5 Notion de déplacement	18.01 et 18.02	49 et 50
6 Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires	15.05 à 15.08	30 à 33
7 Règles de mutations volontaires	13.01 à 13.16, Annexes 1-A et 1-B	19 à 24, 61 à 64
8 Procédure de supplantation et/ou mise à pied	14.01 à 14.07	25 à 27
9 Aménagement des heures et de la semaine de travail	16.01 à 16.21	34 à 38
10 Temps supplémentaire et rappel au travail	19.01 à 19.08	51 à 52
11 Congés fériés, mobiles, vacances annuelles	20.01 à 20.04, 21.01 à 21.09 et 22.01	53 à 54, 55 à 58 et 59
12 Congés sans solde	17.01 à 17.15	39 à 48
13 Développement des ressources humaines	12.01 à 12.06	15 à 18
14 Activités à l'extérieur de l'établissement	10.01	13
15 Comités locaux	6.01 à 6.04	7
16 Règles d'éthique	2.01 à 2.05	3
17 Affichage d'avis	8.01 à 8.05	10
18 Ordres professionnels	3.01	4
19 Responsabilités professionnelles	4.01 à 4.02	5
20 Conditions particulières lors du transport des usagers	9.02	11
21 Perte et destruction de biens personnels	5.05	6
22 Port de l'uniforme	5.02 et 5.03	6
23 Vestiaire et salle d'habillage	5.01 et 5.04	6
24 Paiement des salaires	7.01 à 7.04	8 à 9
25 Caisse d'économie	11.01	14
26 Allocations de déplacement	9.01, 9.03 à 9.05	11 à 12

Matières	Articles des dispositions locales de la convention collective	Page
ANNEXES		
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	I-A	61
Relative à l'accessibilité aux postes d'assistante-chef inhalothérapeute et coordonnatrice technique (inhalothérapie)	I-B	63
Relative à la personne retraitée réembauchée	II	65
LETTRES D'ENTENTE		
Processus de titularisation des postes et d'autosuffisance en ressources humaines	No I	66
Mesures transitoires	No II	68
ADDENDUM		
Horaire comprimé		69

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I **ARTICLES**

ARTICLE	MATIÈRE	INTITULÉ	PAGE
1	1-2-16	Définition des termes et modalités diverses	1
2	16	Objet et règle d'éthique entre les parties	3
3	18	Ordres professionnels	4
4	19	Responsabilités professionnelles	5
5	21-22-23	Uniforme – Vestiaire – Perte et destruction de biens personnels	6
6	15	Droits syndicaux	7
7	24-25	Modalités de paiement des salaires	8
8	17	Affichage d'avis	10
9	20-26	Allocations de déplacement	11
10	14	Activités à l'extérieur de l'établissement	13
11	25	Caisse d'économie	14
12	13	Développement des ressources humaines	15
13	7	Promotion – Transfert – Rétrogradation	19
14	8	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	25
15	4-6	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires	28
	4	• Poste temporairement dépourvu de sa titulaire	28
	6	• Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires	30
16	9	Heures et semaine de travail	34
17	12	Congés sans solde	39
		• Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un CÉGEP ou une université	39
		• Congé sans solde ou partiel sans solde pour études	40
		• Autres congés sans solde	42
		➤ Fonction civique (congé pré-électoral)	42
		➤ Fonction civique (congé post-électoral)	42
		➤ Congé sans solde	43
		➤ Pré-retraite	45
		➤ Congé partiel sans solde par échange de poste	46
		➤ Congé partiel sans solde	46
		➤ Suspension du droit de pratique	47
		➤ Congé sans solde pour aide humanitaire	47
		➤ Congé sans solde pour ouvrir un foyer de réadaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié pour une clientèle psychiatrique	47
		➤ Congé sans solde pour mariage ou pour union civile	48

ARTICLE	MATIÈRE	INTITULÉ	PAGE
18	5	Déplacement	49
19	10	Temps supplémentaire – disponibilité ou garde	51
20	11	Congés fériés	53
21	11	Congé annuel	55
22	11	Congés mobiles en psychiatrie	59
23		Durée des dispositions locales de la convention collective	60

PARTIE II ANNEXES

1-A		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	61
1-B		Relative à l'accessibilité aux postes d'assistante-chef inhalothérapeute et coordonnatrice technique (inhalothérapie)	63
II		Relative à la personne retraitée réembauchée	65

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

1		Processus de titularisation des postes et d'autosuffisance en ressources humaines	66
2		Mesures transitoires	68

PARTIE IV ADDENDUM

		Horaire comprimé	69
--	--	------------------	----

PARTIE 1

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01

Matière 2

Centre d'activités

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

Le centre d'activités peut être un regroupement de clientèle, un programme, un département, une unité de soins, etc.

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

De plus, l'Employeur informe le Syndicat lors d'une modification à la liste des centres d'activités.

1.02

Matière 1

Poste simple

Ensemble des 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 sur une base permanente à l'intérieur de plusieurs centres 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.

L'Employeur identifie le centre d'activités d'appartenance, lequel sert de référence aux fins d'application des dispositions nationales et de la convention collective négociée localement notamment pour la procédure de supplantation et le choix du congé annuel.

Les critères retenus pour identifier le centre d'activités d'appartenance sont, par ordre de priorité :

1. le centre d'activités où la salariée exerce la majorité de ses jours de travail, tel qu'il apparaît à l'affichage
2. le centre d'activités où elle effectue son travail de fin de semaine

Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.

1.04

Matière 3

Durée et modalités de la période de probation

Conformément à l'article 1 des dispositions nationales de la convention collective, la durée et les modalités de la période de probation négociée et agréée localement par les parties se définissent ainsi ;

La période de probation est de quarante (40) jours de travail.

Toutefois, la salariée, embauchée dans un des titres d'emploi requérant comme condition d'admission un diplôme universitaire ou pour les titres d'emploi comportant des responsabilités clinico-administratives, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

La salariée embauchée dans un des titres d'emploi comportant des responsabilités clinico-administratives et pour lequel la salariée ne détient pas un diplôme universitaire, la période de probation est de soixante (60) jours de travail.

Dans tous les cas, la période de probation débute lorsque la période d'accueil et d'intégration est terminée.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur et le Syndicat pourront convenir de prolonger la période de probation.

1.05

Matière 1

Regroupement des titres d'emploi

Un regroupement de titres d'emploi est composé de l'ensemble des titres d'emploi d'une même profession, tel que regroupé à l'annexe 1 des dispositions nationales soit :

- ❖ les titres d'emploi d'infirmières
- ❖ les titres d'emploi d'infirmières auxiliaires
- ❖ les titres d'emploi d'inhalothérapeutes
- ❖ les titres d'emploi des perfusionnistes cliniques

ARTICLE 2

OBJET ET RÈGLE D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

Matière 16

- 2.01** Le contenu négocié localement de la présente convention collective vise à établir des relations harmonieuses entre les parties, à déterminer des conditions de travail des salariées visées par l'unité d'accréditation et à favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.
- 2.02** Les parties conviennent de collaborer pour assurer la qualité des services à offrir par l'établissement.
- 2.03** Les parties conviennent de contribuer au développement d'un milieu de travail sans violence basé sur le respect et la civilité.
- 2.04** Les parties préconisent la transparence dans la communication et une ouverture d'esprit qui favorise l'innovation et la créativité.
- 2.05** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective négociée localement, ni aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective négociée localement, entre une salariée et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'une représentante syndicale. À défaut par la représentante syndicale de donner une réponse écrite dans un délai de vingt (20) jours de la réception de l'avis écrit au Syndicat, l'entente est considérée valable et acceptée.

ARTICLE 3**ORDRES PROFESSIONNELS**

Matière 18

3.01

Toute salariée doit appartenir à l'ordre professionnel prévu à la nomenclature des titres d'emploi inscrit à l'annexe I des dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 4 RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

4.01 Signature d'un document technique

Matière 19

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

4.02 Modification d'un document technique

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

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

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

Matière 23

5.02 Uniforme

Matière 22

L'Employeur continue à fournir à ses salariées, les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

5.03 Les uniformes fournis par l'Employeur sont entretenus aux frais de l'Employeur.

5.04 Vestiaire

Matière 23

L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées en autant que les installations de l'établissement le permettent.

5.05 Perte et destruction de biens personnels

Matière 21

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

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

ARTICLE 6 DROITS SYNDICAUX

6.01

Matière 15

Énoncé de principe

Les parties reconnaissent l'importance de mettre en place, au niveau local, un mécanisme privilégié de communication et de collaboration, un lieu d'échanges, de consultation et de recherche de solutions. À cet effet, un comité de relations du travail est mis sur pied.

Le comité de relations de travail, se préoccupe notamment de la protection des emplois et de la qualité de vie au travail.

6.02

Composition

Le comité de relations de travail est composé d'au plus deux (2) personnes désignées par l'Employeur et d'au plus deux (2) personnes désignées par le Syndicat.

L'Employeur ou le Syndicat peut s'adjoindre de personnes-ressources.

6.03

Fonctionnement

Le comité de relations de travail favorise des relations saines et harmonieuses et définit ses règles de fonctionnement, notamment quant à la fréquence de ses réunions et des avis de convocation. Il peut former au besoin un sous-comité pour l'aider dans l'exercice de son mandat.

Afin de réaliser leur mandat, les membres du comité de relations de travail doivent avoir accès à toute information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche de solutions.

Les salariées désignées à ce comité sont libérées de leur travail conformément à l'article 6 des dispositions nationales de la convention collective.

6.04

Mandat

Les mandats du comité de relations de travail pourraient être, par exemple:

- ❖ prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties;
- ❖ discuter pour tenter de solutionner tout grief déposé;
- ❖ répertorier et analyser les problèmes reliés au milieu de travail;
- ❖ poser un diagnostic sur les problèmes rencontrés;
- ❖ convenir des solutions à être appliquées localement;
- ❖ discuter de tout autre sujet convenu entre les parties.

ARTICLE 7 MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

7.01

Matière 24

Relevé de paie

Sur le relevé de paie l'Employeur inscrit :

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

L'Employeur doit présenter, sur des dépôts bancaires 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

La paie est distribuée par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement. Toute modification relative au versement de la paie doit faire l'objet d'une consultation avec le Syndicat. Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

Si une date de remise de paie coïncide avec une date de congé férié, tel qu'entendu entre les parties au niveau local, la paie est remise la veille du congé férié à moins d'impossibilité.

7.03

Erreur

Advenant une erreur sur la paie de quarante dollars (40.00\$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de l'émission du dépôt bancaire, en remettant à la salariée le montant dû.

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.

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.

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur à la salariée.

7.04

Montants dus au départ

À la demande de la salariée, l'Employeur l'informe verbalement des montants approximatifs, dus à son départ, en salaire et bénéfices marginaux, à la condition qu'elle l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

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

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS

Matière 17

8.01

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) ou des tableau(x) fermé(s) servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise à la représentante du Syndicat.

8.02

L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat au moins un (1) tableau d'affichage par installation. Les tableaux sont situés aux endroits suivants:

Centre Youville : Au rez-de-chaussée

CLSC : Au 430, rue Labelle
Au 1000, rue Labelle

Hôpital : Au rez-de-chaussée et en psychiatrie

Résidence L.G. Rolland : Au rez-de-chaussée

Auberge de Saint-Jérôme : Au sous-sol

8.03

Dans ce ou ces tableau(x), 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.

Aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à la Direction des ressources humaines ou à son représentant.

8.04

À la demande d'une représentante du Syndicat, copie des documents affichés dans l'établissement lui est transmise par la Direction des ressources humaines, si ces documents proviennent de l'une des directions responsables de l'un des regroupements de titres d'emploi de l'unité d'accréditation, de la direction générale ou de la direction des ressources humaines. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la présente convention collective.

8.05

L'Employeur transmet au Syndicat, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, la liste des installations et des points de service de l'établissement et leurs adresses.

ARTICLE 9 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

9.01

Matière 26

Modalités relatives au port d'attache

Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, 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 tous les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon le critère suivant: l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités.
- ❖ Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

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.

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 en distance 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

Matière 20

Salariée accompagnant un bénéficiaire

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

- 1- Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions 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 normale de travail.

- 2- Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son port d'attache ou à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

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

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

- 3- L'établissement rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues au présent article et à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective et la salariée doit alors présenter les pièces justificatives.
- 4- Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

9.03

Matière 26

Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle tel que prévu à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés.

9.04

Repas

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas prévues à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective, qui ne sont payées qu'en autant que la salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement lorsque son port d'attache n'y est pas situé, dans un délai raisonnable.

9.05

Remboursement

Pour obtenir le remboursement des frais de transport (incluant les frais de péage et de stationnement), des frais de repas et des frais de logement dans un établissement hôtelier, pour lesquels elle a droit d'obtenir un tel remboursement en vertu des dispositions nationales et locales, la salariée doit présenter les pièces justificatives requises.

ARTICLE 10 ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

10.01 Activités à l'extérieur

Matière 14

Les parties s'entendent pour convenir des modalités applicables à cette matière lors de l'occurrence d'une telle situation.

ARTICLE 11**CAISSE D'ÉCONOMIE**

Matière 25

11.01**Caisse d'économie**

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

12.01**Énoncé de principe**

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et vise aussi le développement de carrière pour la salariée.

12.02**Plan de développement des ressources humaines****A) Activités d'accueil et d'intégration du personnel nouvellement embauché**

Les activités d'accueil et d'intégration (orientation) permettent aux salariées nouvellement embauchées de s'intégrer à l'organisation et de se familiariser avec leurs nouvelles fonctions. Ces activités doivent commencer dès le premier jour d'emploi et la période de probation prévue au paragraphe 1.04 débute une fois ces activités complétées.

Les activités d'intégration (orientation) permettent aux salariées de l'équipe volante et à celles qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste, de se familiariser avec les activités d'un autre centre d'activités, de même qu'avec les fonctions qu'elles ont ou qu'elles auront à assumer lorsqu'elles y travailleront.

B) Activités d'intégration (orientation) pour les salariées déjà à l'emploi

Ces activités sont accessibles aussi bien lors d'une mutation volontaire que lors d'une supplantation prévue aux articles 13 et 14.

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

Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur décide d'offrir des activités d'intégration à des salariées, il l'offre aux salariées de l'équipe volante, à la candidate à l'exercice de la profession infirmière (CEPI), et/ou aux autres salariées visées 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 sur la liste de disponibilité, il procède de la même façon.

C) Activités d'encadrement professionnel du personnel ayant moins de cinq (5) ans de pratique dans leur emploi

Les activités d'encadrement permettent 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.

Ces activités sont financées par le budget prévu à la lettre d'entente no 14 des dispositions nationales de la convention collective.

D) Activités de formation en cours d'emploi

Les activités de formation en cours d'emploi permettent aux salariées :

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

Ces activités sont financées par le budget consacré au développement des ressources humaines prévu à l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective.

E) Activités découlant de la planification de la main-d'œuvre

Les activités découlant de la planification des besoins de main-d'œuvre permettent après l'analyse de la composition de la main-d'œuvre et l'anticipation de ses mouvements éventuels, d'offrir entre autres des activités de formation en fonction des besoins futurs et également favoriser la relève.

F) Activités de motivation et de valorisation

Les activités de motivation et de valorisation permettent aux salariées de voir reconnaître leur apport essentiel aux soins et services dispensés par l'établissement et ainsi d'accroître leur satisfaction au travail. Elles visent à développer un milieu de travail et une organisation du travail qui facilitent et favorisent l'engagement et l'implication au travail.

Elles s'actualisent notamment par des activités de formation, et mettent à la disposition des salariées des outils favorisant le maintien et le développement des connaissances et des compétences, ainsi que par la reconnaissance au moyen de bourses ou de prix, d'une contribution particulière ou exceptionnelle aux soins et aux services.

12.03 Année de référence

L'année de référence pour les activités de formation en cours d'emploi est du 1^{er} avril au 31 mars de l'année en cours.

12.04 Montant admissible

Le budget de développement des ressources humaines est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour ou tout autre remboursement convenu entre l'Employeur et le Syndicat sur présentation des pièces justificatives.

12.05 Horaire de travail

Dans la mesure du possible l'Employeur aménage l'horaire de la salariée de soir et de nuit afin de lui permettre de bénéficier des activités de formation. À cette fin, l'Employeur s'efforce d'accoler toute activité de formation à un jour de congé.

12.06 Comité paritaire de développement des ressources humaines

- A) Sous la responsabilité de la direction des ressources humaines, un comité paritaire local de développement des ressources humaines est formé dans les soixante (60) jours suivant la signature des dispositions locales de la convention collective.
- B) Le comité paritaire se compose de deux (2) personnes désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur.

C) Mandat du comité

Le mandat sera élaboré par la Direction des ressources humaines et soumis au comité paritaire après consultation auprès du Syndicat.

Le mandat pourra contenir comme objectifs:

- ✓ de s'assurer que l'Employeur et le Syndicat sont des partenaires dans la réalisation des activités découlant du plan de développement des ressources humaines;
- ✓ d'émettre des recommandations quant aux activités en cours d'emploi;
- ✓ de prioriser à partir de l'analyse des besoins faite par l'Employeur, les formations en cours d'emploi selon les budgets prévus à l'article 16 des dispositions nationales;
- ✓ de proposer des solutions et faire des recommandations relatives aux activités d'accueil et d'intégration du personnel nouvellement embauché, des activités d'intégration ainsi que des activités de motivation et de valorisation;
- ✓ de proposer des solutions et faire des recommandations relatives à la planification de la main-d'œuvre.

D) Désaccord entre les parties

S'il y a mésentente entre les parties sur un sujet relevant de la juridiction des deux (2) parties, la Direction des ressources humaines verra à trouver une solution, à la satisfaction des deux (2) parties.

Si la mésentente persiste, les deux (2) parties s'entendent sur les moyens à prendre pour régler la mésentente, dont entre autre, convenir d'une ou de personne(s) ressource(s) pour solutionner le litige.

ARTICLE 13

PROMOTION – TRANSFERT – RÉTROGRADATION

Matière 7

13.01

Dans les quinze (15) jours de calendrier avant le début d'une période d'affichage intensive, l'Employeur informe le Syndicat par écrit des postes vacants, nouvellement créés ou vacants abolis conformément à l'article 3 des dispositions nationales de la convention collective.

Une période d'affichage intensive ne peut s'effectuer durant les mois de juin, juillet et août, à moins d'entente entre les parties.

Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévu à l'article 14 des dispositions nationales de la convention collective, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément à l'article 14 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 prévus à cet effet durant une période d'au moins quinze (15) jours, et ce, dans chaque installation.

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 convention ou s'il évalue que les besoins du centre d'activités justifient un nombre de jours de travail inférieur à cinq (5) jours par semaine, l'Employeur affiche le poste à temps complet.

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

13.02

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. le titre et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective ;
2. l'échelle de salaire (minimum - maximum);
3. le ou les centre(s) d'activités;
4. la période d'affichage;
5. le quart de travail;
6. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);

7. pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
8. dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3- et le centre d'activités d'appartenance.

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

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

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

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

13.05 Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche sauf pour les postes prévus au paragraphe 13.12.

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

Si l'Employeur évalue que le poste nécessite une familiarisation additionnelle ou l'acquisition de connaissances spécifiques, l'Employeur fournit cette formation durant les heures de travail et la période d'initiation et d'essai est prolongée d'autant.

13.06 La 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 de l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur si un registre des postes existe.

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

13.07 Un registre des postes est établi. Ce registre permet à une salariée absente pour plus de quatorze (14) jours, d'obtenir, le cas échéant, un changement de poste, sous réserve de son droit de postuler un poste en congé sans solde, advenant qu'un poste souhaité devienne disponible.

L'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur en complétant le formulaire «registre de postes» et ce, en autant que l'absence couvre en totalité la période d'affichage. Une copie est transmise à la représentante du Syndicat.

Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé pour toute la durée de l'absence.

Les paramètres et les modalités du registre des postes pourront être modifiés après consultation avec le Syndicat.

13.08 L'application du paragraphe 13.05 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue à l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective.

13.09 L'Employeur affiche toute nomination dans un maximum de quatorze (14) jours suivant la fin de la période d'affichage ou l'utilisation du registre, s'il y a lieu, sauf si un processus de sélection s'applique, et ce pour une durée de dix (10) jours. Il transmet une copie de la nomination à la représentante du Syndicat.

La date d'entrée en fonction se fait le plus rapidement possible.

Toutefois dans des situations où les besoins du centre d'activités peuvent être compromis, la date d'entrée en fonction devra alors s'effectuer dans un délai maximal de cent vingt (120) jours.

13.10 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Cependant, la salariée de l'équipe de remplacement qui obtient un poste en vertu des dispositions de l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective ne peut décider de réintégrer l'équipe de remplacement durant cette période, mais elle doit le faire à la demande de l'Employeur.

Pour les postes dont le titre d'emploi requiert une formation universitaire, la période d'initiation et d'essai est d'un maximum de soixante (60) jours de travail. Pour les postes visés aux annexes I-A et I-B, la période d'initiation et d'essai est de quarante (40) jours de travail pour les salariées qui ne détiennent la formation universitaire.

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

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son 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 affectée recouvre son ancien poste ou réintègre l'équipe de remplacement.

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

13.11 Procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel

Disposition temporaire

À partir de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective et jusqu'à la fin de l'exercice de dotation prévu à la lettre d'entente no 1 des dispositions nationales de la convention collective, la procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel est suspendue.

- 1- La procédure suivante 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).
 - qu'il n'y ait aucun jour résiduel, ou que le nombre de jours résiduels du poste à temps partiel ne soit jamais inférieur à huit (8) journées de travail par vingt-huit (28) jours dans le cas d'un poste sur 28 jours, et ne soit jamais inférieur à quatre (4) journées de travail par période de deux (2) semaines dans le cas d'un poste sur quatorze (14) jours.
 - qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application de l'article 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.
- 2- Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe 13.02 et procède selon les modalités suivantes :

- i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet ;
 - ii) s'il reste un (1) ou des jour(s) de travail non récupéré(s), ce ou ces jour(s) est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux autres salariées du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariée(s). Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de huit (8) journées de travail par vingt-huit (28) jours dans le cas d'un poste sur vingt-huit (28) jours, ou de quatre (4) journées de travail par période de deux (2) semaines dans le cas d'un poste sur quatorze (14) jours qui est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;
 - iii) si aucune salariée à temps partiel ne veut, ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée à temps complet, le ou les jour(s) de travail du poste est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des salariée(s). Sinon, le poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de huit (8) journées de travail par vingt-huit (28) jours dans le cas d'un poste sur vingt-huit (28) jours, ou de quatre (4) journées de travail par période de deux (2) semaines dans le cas d'un poste sur quatorze (14) jours est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.
- 3- 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 vingt-huit (28) jours dans le cas d'un poste sur vingt-huit (28) jours, ou de quatre (4) journées de travail par période de deux (2) semaines dans le cas d'un poste sur quatorze (14) jours.

13.12 Procédure particulière concernant l'octroi de postes des titres d'emploi visés aux annexes I-A et I-B

La dotation de ces postes se fera selon les modalités prévues aux annexes I-A et I-B et avec les particularités suivantes :

Lorsqu'une salariée pose sa candidature à un poste, la date de la première étape du processus de sélection est inscrite à l'affichage.

L'Employeur pourra rencontrer, à sa demande, la salariée qui souhaite connaître les résultats obtenus aux différentes étapes du processus.

13.13 Extérieur de l'unité d'accréditation

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

13.14 En même temps, l'Employeur transmet au Syndicat la copie du poste affiché. Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé, qu'elle vienne ou non de l'unité d'accréditation.

Si l'Employeur évalue que des candidates ont une compétence équivalente, il accordera le poste à celle qui a le plus d'années de service dans l'établissement, qu'elle vienne ou non de l'unité d'accréditation.

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

13.16 La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation demeure régie par les dispositions de la convention collective. Au terme de son assignation, elle retourne à son poste.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

Matière 8

14.01

Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque salariée détermine celle que la procédure de supplantation et/ou mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après.

En tout temps, lors de l'application de 14.01, la salariée visée par la supplantation ou la mise à pied, pourra choisir entre obtenir un poste vacant après affichage ou supplanter une autre salariée.

1. Dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visé 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 de l'établissement, 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, supplane 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 avoir démissionné de l'établissement.

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

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

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

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

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

14.04 La salariée visée par l'application des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour choisir le poste vacant après affichage ou la salariée à supplanter. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

14.06 La salariée ayant bénéficié d'un accommodement ou ayant obtenu un poste réservé, pourra être supplantée à la condition qu'elle puisse se prévaloir de la procédure prévue au paragraphe 14.01. Sinon, elle ne pourra être supplantée.

14.07

La salariée qui choisit un poste vacant après affichage a droit à une période de familiarisation ou d'acquisition de connaissances spécifiques selon les modalités prévues à la convention collective négociée localement. Si les besoins le justifient, cette mesure s'applique également pour la personne qui doit exercer son droit de supplantation.

ARTICLE 15

Matière 4

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 convention collective;
- d) maladie ou accident;
- e) congés parentaux (en vertu des dispositions nationales article 22);
- f) congés sociaux;
- g) période d'affichage prévue à l'article 13;
- h) 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;
- i) congé à traitement différé;
- j) congé pour études;
- k) assignation à un poste hors de l'unité d'accréditation.

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

L'Employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire et les surcroûts temporaires de travail, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient. 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 à l'article 1 des dispositions nationales de la convention collective.

La salariée à temps partiel affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus est considérée, après demande écrite lors de la confirmation de son assignation, pendant cette affectation, comme une salariée à temps complet.

15.02 Équipe volante

L'équipe volante de l'établissement a pour but de combler les absences prévues au paragraphe 15.01 ou pour combler des surcroîts temporaires de travail lorsque l'Employeur juge que les besoins de remplacement le justifient et que ce moyen s'avère le plus opportun. L'équipe volante peut également être assignée à l'exécution de travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement.

Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé selon les règles prévues à l'article 13.

L'Employeur s'efforce autant que possible d'affecter la même salariée pour la durée totale du remplacement.

Toutefois, lorsque aucune affectation n'est disponible pour une salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une affectation détenue par une salariée inscrite à la liste de disponibilité. La salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

15.03 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité de l'établissement est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement et, plus particulièrement, afin de combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de tâches dans un centre d'activités, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement.

La liste de disponibilité comprend le nom des salariées suivantes:

- a) les salariées mises à pied en vertu des dispositions prévues à l'article 14 des dispositions nationales de la convention collective à l'exception des salariées (équipe de remplacement) visées à l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective;
- b) toute salariée à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
- c) la candidate à l'exercice de la profession (CEPI);

L'externe en soins infirmiers ou l'externe en inhalothérapie est assignée dans un centre d'activités et exerce les tâches prévues à son permis d'exercice.

15.04

Modalités d'inscription sur la liste de disponibilité

- a) Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, la salariée du regroupement du titre d'emploi peut exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité dans son centre d'activités en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité à partir du formulaire établi. Elle peut également, en sus de son centre d'activités, exprimer par écrit sa disponibilité en précisant le ou les centre(s) d'activités où elle se rend disponible, selon les mêmes modalités ci-haut mentionnées.

La salariée qui n'exprime pas de disponibilité dans son centre d'activités doit exprimer une disponibilité minimale dans deux (2) centres d'activités.

Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

- b) La disponibilité exprimée par la salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être modifiée une (1) fois par période de deux (2) mois, en fonction du calendrier établi par l'Employeur. Toute modification de disponibilité ne peut affecter les journées d'assignation déjà prévues à l'horaire de travail.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, au plus tard le 28 février, la salariée à temps partiel doit exprimer sa disponibilité pour les périodes de juin-juillet et août-septembre.

Si la période normale de congé annuel est du 1^{er} juin au 30 septembre, la salariée ne peut modifier sa disponibilité, pour juin-juillet et août-septembre, à moins que les parties en conviennent autrement.

- c) Lors de l'inscription d'une salariée à 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.

15.05

Modalité de rappel des salariées de la liste disponibilité

Matière 6

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.

En tout temps, à l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit s'écouler un minimum de seize (16) heures, entre la fin et la reprise du travail. Une salariée qui a complétée cinq (5) jours de travail dans une même semaine, est considérée non disponible.

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'alinéa précédent. Les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective – temps supplémentaire – ne s'appliquent pas.

Lorsqu'une assignation de vingt (20) semaines et plus, débute alors que la salariée inscrite sur la liste de disponibilité est absente pour son congé annuel, celle-ci est réputée disponible pour un tel remplacement si elle peut occuper ce remplacement à l'intérieur d'un délai maximum de quatre (4) semaines.

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.

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. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

La salariée assignée à une affectation de plus de trois (3) mois de travail peut, suite à un préavis de trente (30) jours, quitter son affectation, en autant que l'Employeur puisse la remplacer. Cependant, la salariée doit avoir effectué trois (3) mois de travail.

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

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

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

L'affectation 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 à temps partiel du centre d'activités inscrites sur la liste de disponibilité;
- 3) aux salariées titulaires de poste à temps partiel d'un autre centre d'activités et inscrites sur la liste de disponibilité et/ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière (CEPI).

Si la disponibilité exprimée par la salariée possédant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette salariée est accordée, selon les modalités prévues dans le présent article jusqu'à ce que l'affectation 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 » (affectation de plus de vingt-huit (28) jours) 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) aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités inscrites sur la liste de disponibilité;
- 3) aux candidates à l'exercice de la profession infirmière (CEPI) ou aux salariées de l'équipe volante.

Dans le cas visé au point 2, la salariée à temps partiel quittera temporairement son poste afin d'obtenir cette assignation dans son centre d'activités.

Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. La salariée bénéficiant d'une telle mutation lors de sa réintégration, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

Le poste libéré par la salariée qui a bénéficié d'une mutation sera comblé selon les mêmes modalités que celles prévues au sous-paragraphe «A» pour les affectations de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée.

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

Lorsqu'une affectation à temps complet de quatre-vingt-dix (90) jours et plus sur les quarts de jour ou de soir devient disponible, celle-ci pourra être accordée à une salariée titulaire de poste à temps complet sur un quart stable de nuit du centre d'activités et ce, en priorité aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

Cette affectation est accordée à la salariée selon son rang d'ancienneté, pourvu qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche et en autant que ce remplacement n'engendre pas de l'instabilité sur le quart de nuit dans son centre d'activités.

15.06 Radiation de la liste de disponibilité

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 salariée qu'au Syndicat.

15.07 Pour les affectations de plus de vingt-huit (28) jours, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste temporairement dépourvu de sa titulaire 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;

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

15.08 Les parties conviennent, qu'advenant des difficultés dans l'application du présent article, des discussions auront lieu et des modifications pourront être apportées afin de régler la situation.

Les parties conviennent également de se rencontrer dans les trente (30) jours précédant la mise en application de la titularisation afin d'évaluer la portée du présent article.

De plus, il est convenu d'attendre que le processus de titularisation soit complété avant de mettre en application la totalité de l'article 15 sauf si l'Employeur peut procéder plus rapidement et ce, après entente avec le Syndicat.

Les parties conviennent que les modalités relatives à la liste de disponibilité, à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales, continuent de s'appliquer d'ici l'entrée en vigueur du présent article.

ARTICLE 16

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Matière 9

16.01

Semaine régulière

La salariée du regroupement des infirmières, des infirmières auxiliaires et des perfusionnistes cliniques a une semaine de travail de 35 heures à 36 heures $\frac{1}{4}$ divisée, en un maximum de cinq (5) jours de 7 heures ou un maximum de cinq (5) jours de 7 heures $\frac{1}{4}$ de travail tel que prévu à chacun des titres d'emploi de la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire des dispositions nationales de la convention collective et de ses annexes.

La salariée du regroupement des inhalothérapeutes a une semaine de travail de 35 heures divisée en cinq (5) jours de 7 heures.

16.02

Répartition de la semaine

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

16.03

Période de repas

Le temps alloué pour le repas est au minimum de quarante-cinq (45) minutes et au maximum d'une (1) heure. La salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

Lorsque la salariée, à la demande de l'Employeur, est tenue de prendre son repas à l'établissement, une prime d'inconvénient équivalant à quinze (15) minutes de salaire à son taux de salaire régulier lui est octroyée. Cette prime ne s'applique pas si ses services sont requis à temps supplémentaire durant toute la période de repas.

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.

Les salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit peuvent accoler leurs périodes de repos à leur période de repas lorsque les besoins du service le permettent et après entente avec leur supérieur immédiat.

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 regroupement de titres d'emploi et d'un même centre d'activités d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 – Temps supplémentaire – 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 salariée(s), l'Employeur ne peut respecter cette obligation en raison de l'impossibilité de recruter des salariées des regroupements de titres d'emploi visés par les dispositions nationales de la convention collective, 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.

Nonobstant l'alinéa précédent l'assistante-infirmière-chef, l'assistante du supérieur immédiat, l'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef et l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat, bénéficie d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, 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 regroupement de titres d'emploi et 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 salariée(s) impliquée(s).

16.11 Réaménagement de l'horaire

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

Les parties peuvent convenir, de toute autre forme d'aménagement du temps de travail.

Dans un tel cas, elles définiront les modalités applicables en tenant compte des modèles prévus à l'annexe I de la convention collective 2000-2002 (FIIQ) (addendum).

De plus, les parties devront s'assurer de faire les concordances avec la convention collective négociée localement et les dispositions nationales 2006-2010.

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 d'un même regroupement de titres d'emploi, à l'exception de l'assistante-infirmière-chef de jour, de l'assistante du supérieur immédiat de jour, de l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat de jour et de l'infirmière clinicienne-assistante-infirmière-chef 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 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 des articles 13 et 14 de la présente convention collective négociée localement ou qu'elle se prévaut des dispositions de l'article 14 des dispositions nationales 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 l'Employeur et le Syndicat.
- 16.18** Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité de tous les titres d'emploi d'un même regroupement d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts, soit jour-soir ou 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 dix (10) jours continus de travail par année.

16.20 Heures brisées

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

16.21 Contrôle du temps

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

ARTICLE 17

CONGÉS SANS SOLDE

Matière 12

Les dispositions nationales, à l'article 17, prévoient les modalités du congé sans solde excédant trente (30) jours concernant l'ancienneté, l'assurance collective, l'expérience, le régime de retraite, l'exclusion des bénéficiaires de la convention collective. Elles prévoient également certaines modalités du congé partiel sans solde.

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

17.01

Conditions du congé

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

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

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

17.02

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 de la procédure de supplantation prévue à l'article 14.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut mentionné alors qu'il lui est possible de le faire, elle est réputée avoir démissionné de l'établissement.

B) CONGÉS SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

17.03

Conditions d'obtention

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

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

17.04

Modalités du congé sans solde

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés-maladie

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

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

4- Modalités de retour

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

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 14.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut mentionné alors qu'il lui est possible de le faire, elle est réputée avoir démissionné de l'établissement.

17.05

C) Congé pour reprise d'examen

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

D) AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

17.06 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.

17.07 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, si le mandat exige une pleine disponibilité. Si le mandat n'exige pas une pleine disponibilité, le congé sans solde pourra être accordé après entente avec l'Employeur.

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

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes :

1- Retour

La salariée doit, huit (8) jours après l'expiration de son mandat, informer l'Employeur de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonnée 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 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 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 de la procédure de supplantation prévue à l'article 14.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut mentionné alors qu'il lui est possible de le faire, elle est réputée avoir démissionné de l'établissement.

17.08 Congés sans solde

1. Condition d'obtention

Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit à chaque année, après entente, quant aux dates avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance.

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

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

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

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

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

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

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 avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

b) Congé annuel

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

c) Congés-maladie

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

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

d) Modalités de retour

Sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 1 du paragraphe 17.08, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 14.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut mentionné alors qu'il lui est possible de le faire, elle est réputée avoir démissionné de l'établissement.

e) Droit de postuler

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

17.09

Pré-retraite

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

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.

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

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

17.10

Congé partiel sans solde par échange de poste

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

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

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

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

17.11

Congé partiel sans solde

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

Pour obtenir un tel congé, la salariée doit en faire la demande par écrit au moins soixante (60) 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.

17.12 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 au paragraphe 17.08. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

17.13 Congé sans solde pour aide humanitaire

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service, peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximum de soixante (60) jours afin de participer à une œuvre humanitaire à l'étranger au sein d'un organisme internationalement reconnu. Cette œuvre humanitaire doit viser à soutenir ou assister des groupes en détresse ou prodiguer des soins et services de santé et services sociaux auprès d'une population en grande difficulté et ce, dans le cadre du regroupement de son titre d'emploi.

Les modalités de ce congé sans solde sont celles prévues à l'article 17 des dispositions nationales de même que celles prévues au paragraphe 17.08 de la convention négociée localement pour le congé sans solde excédant quatre (4) semaines.

17.14 Congé pour ouvrir un foyer de réadaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié pour une clientèle psychiatrique

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

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14.

17.15

Congé sans solde pour mariage ou pour union civile

La salariée bénéficiant de l'article 27 des dispositions nationales relatives à ce congé 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 17.08, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

ARTICLE 18

DÉPLACEMENT

Matière 5

18.01

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

La salariée ne peut être déplacée sauf :

- a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilitée à assumer cliniquement le remplacement ;
- b) lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence;
- c) dans toute autre situation dont les parties conviennent localement, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou de plusieurs salariée(s).
- d) lors de la période du 24 juin au 15 août et la période des Fêtes, pour les salariées oeuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont en lien avec la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas en congé sans solde ou en congé annuel. L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de modalités particulières pour l'application du présent paragraphe.

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

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

18.02

Lors d'une baisse d'activités prévisible dans un centre d'activités ou lors d'une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités, n'excédant pas quatre (4) mois, l'Employeur établira le nombre de salariées et les titres d'emploi des regroupements visés qui seront en surplus pour chaque quart de travail et pour chaque journée comprise dans la période visée.

L'Employeur fera connaître également au Syndicat par écrit, le nombre et les titres d'emploi des regroupements visés qui seront déplacés. Si possible, l'Employeur offrira un congé conventionné ou absence autorisée aux salariées visées ou non par un déplacement du centre d'activités.

Étapes à suivre et par ordre :

1. Les salariées qui, de façon volontaire acceptent d'être déplacées dans leur centre d'activités mais sur un autre quart de travail ou qui se déclarent disponibles pour être déplacées dans d'autres centres d'activités où elles ont été orientées;
2. Si, malgré l'étape 1, des salariées sont en surplus, l'Employeur procédera au déplacement selon l'ordre suivant, mais par ordre inverse d'ancienneté:
 - a) Les salariées de l'équipe volante;
 - b) CEPI (s'il y a lieu);
 - c) Les titulaires de poste à temps partiel d'un autre centre d'activités ayant exprimé une disponibilité additionnelle;
 - d) Les salariées de l'équipe de remplacement;
 - e) Les salariées titulaires de postes du centre d'activités en tenant compte des préférences émises.

Les congés fériés et les congés annuels auxquels les salariées ont droit seront respectés.

L'horaire de travail sera connu au moins sept (7) jours à l'avance. Au plus tard à la fin de la période visée, les salariées retournent à leur poste respectif par ordre d'ancienneté.

Si les besoins de remplacement l'exigent durant la période visée, l'Employeur pourra former et déplacer une salariée qui aura manifesté une préférence dans un (1) ou deux (2) centre(s) d'activités où elle n'a pas été orientée.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

Matière 10

19.01

Utilisation du temps supplémentaire

L'Employeur reconnaît que l'utilisation du temps supplémentaire est l'un des derniers recours pour combler les besoins de main-d'œuvre et éviter une rupture de services.

19.02

Répartition équitable

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

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

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

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

19.03

Disponibilité à tour de rôle

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

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

19.04

Disponibilité 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). Les parties peuvent convenir d'augmenter ce délai.

19.05 Disponibilité à l'établissement

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

19.06 Télé-avertisseur

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

- a) qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur où 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.

19.08

La salariée ayant travaillé en service de garde sur le quart de nuit, peut, à sa demande, voir son quart de travail suivant être aménagé afin de lui permettre un temps de repos raisonnable ou obtenir une absence autorisée, si les besoins du centre d'activités le permettent, le tout après entente avec l'Employeur.

Cette autorisation tiendra compte des heures travaillées par la salariée et du nombre de rappels effectués durant son service de garde sur le quart de nuit.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS

Matière 11

20.01

La liste des congés fériés est la suivante:

1. Confédération
2. Fête du Travail
3. Action de Grâces
4. Congé d'automne
5. Jour de Noël
6. Lendemain de Noël
7. Jour de l'An
8. Lendemain du Jour de l'An
9. Congé d'hiver
10. Vendredi Saint
11. Lundi de Pâques
12. Fête des Patriotes
13. Fête Nationale

Le congé d'automne sera le deuxième lundi de novembre et celui d'hiver sera le deuxième lundi de février. Pour les salariées oeuvrant en milieu scolaire, le congé d'automne sera la veille de Noël et celui de l'hiver sera la veille du Jour de l'An.

Pour les salariées oeuvrant en milieu scolaire, le congé d'automne et le congé d'hiver seront pris la veille de Noël (pour congé d'automne) et la veille du Jour de l'An (congé d'hiver). Pour la salariée qui, suite à un transfert de poste, n'aurait pu bénéficier du congé d'automne ou du congé d'hiver à la date du transfert, l'Employeur lui accordera le congé férié, à la date convenue entre la salariée et l'Employeur.

Dans tous les cas, la salariée ne peut bénéficier de plus de treize (13) congés fériés ou d'avantages supérieurs, reliés à la prise de ces deux (2) congés fériés.

Lors de l'affichage de la liste des congés fériés, l'Employeur, après consultation avec le Syndicat, fera connaître les autres centres d'activités pouvant bénéficier de la veille de Noël et de la veille du Jour de l'An en remplacement du congé d'automne et celui d'hiver, et ce, dans un délai maximum de trente (30) jours précédent le 1^{er} juillet.

20.02

Répartition équitable

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

Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces jours, les parties peuvent convenir d'une alternance, d'année en année, entre les salariées à moins que ces dernières s'entendent autrement.

Si les besoins en remplacement le permettent, les salariées pourront bénéficier 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 du congé férié

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

Lorsque la salariée est tenue de travailler, un de ces congés fériés, celle-ci a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de l'utilisation.

20.04 Échange de congé férié

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

ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL

Matière 11

21.01 Période de congé annuel

La période du congé annuel s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. La période située entre le 1^{er} juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

L'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des salariées à temps partiel inscrites sur la liste de disponibilité conformément à l'article 15.

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

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

Salariée du scolaire

Le congé annuel des salariées oeuvrant en milieu scolaire doit être pris entre le 24 juin et le 15 août, durant la période des Fêtes, au cours de la relâche scolaire printanière, à l'intérieur de la semaine précédente ou suivante de la Fête de Pâques en fonction du calendrier scolaire, ou à toute autre période convenue avec l'Employeur et le Syndicat.

21.02 Prise du congé

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine.

Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de 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 semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel.

Après entente avec l'Employeur et si les besoins du centre d'activités le permettent, la salariée peut obtenir un congé le samedi précédent immédiatement son départ en congé annuel ou le dimanche suivant la fin de son congé annuel, à la condition qu'elle se rende disponible pour une assignation un samedi ou un dimanche additionnel à son horaire régulier. Cette assignation se fait à taux régulier dans les vingt-huit (28) jours précédant son départ en congé annuel. Si la salariée s'absente pour quelque motif que ce soit lors de cette journée additionnelle, le congé ci-haut mentionné ne sera pas octroyé.

21.03 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 8 mars et le 1^{er} septembre, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Une copie de la liste est remise à la représentante du Syndicat.

21.04 Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 22 mars et le 15 septembre. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage, sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement mais appliquée entre les salariées travaillant dans un même centre d'activités et par regroupement de titres d'emploi.

21.05 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 8 avril et le 1^{er} octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

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

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

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

Lors de l'affichage de la liste des congés annuels, la salariée détentrice de poste à l'équipe volante qui effectue un remplacement à long terme, doit exprimer ses préférences dans ce centre d'activités.

21.06 Échange de congé annuel

De consentement mutuel, deux (2) salariées d'un même centre d'activités et d'un même regroupement de titres d'emploi, peuvent échanger leur date de congé annuel, après entente avec leur 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 son congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la salariée doit faire la preuve de son impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'Employeur, lors de l'affichage du programme de congé annuel rappellera par écrit aux salariées leur obligation d'aviser, le cas échéant, du report de leur congé annuel.

Dans tous les cas de report du congé annuel, l'Employeur détermine la nouvelle date du 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, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres salariées ayant plus d'ancienneté.

21.09 Remise de la rémunération

La rémunération payable à une salariée alors qu'elle est en congé annuel est versée aux périodes normales de versement de la paie, par dépôt bancaire. Toutefois, à la demande de la salariée, la rémunération du congé annuel est remise pour toute la période ou partie de période de congé annuel selon le cas, en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

ARTICLE 22 CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE

Matière 11

22.01

Les congés mobiles en psychiatrie acquis en vertu de l'article 34 des dispositions nationales de la convention collective doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée.

ARTICLE 23 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

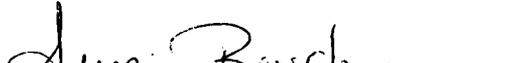
Les dispositions locales de la convention collective négociée et agréée localement entrent en vigueur le 20 janvier 2008 en tenant compte de la lettre d'entente no II. Les annexes et les lettres d'ententes relatives aux matières négociées et agréés à l'échelle locale en font partie intégrante.

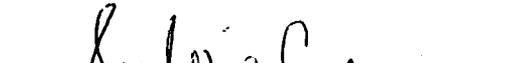
En foi de quoi, les parties ont signé à Saint-Jérôme ce, 17^{ième} jour du mois d'octobre 2007.

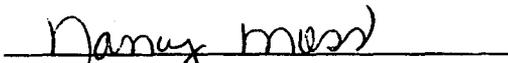
Syndicat des professionnelles en soins de Saint-Jérôme (FIQ)


Madame Roseline Couillard


Monsieur Yvon Béliveau


Madame Annie Boucher


Madame Sylvie Cyr


Madame Nancy Moss

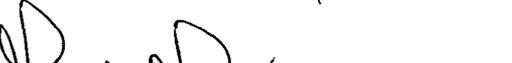

Madame Chantal Martin

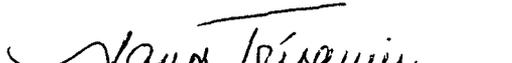
Centre de santé et de services sociaux de Saint-Jérôme


Monsieur Claude Blais


Madame Chantale Baribeau


Madame Diane Lafrance


Madame Maude Marchildon


Madame Manon Trépanier


Monsieur Pierre Mathieu

ANNEXE 1-A**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**

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

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

- Pour être convoquée à l'entrevue de sélection, la note de passage doit être de trente-cinq (35) points et plus (scolarité, expérience pertinente, expérience d'assistante).
- L'entrevue de sélection et l'examen écrit détermineront les habiletés de la salariée à occuper le poste.
- Le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature et qui ont obtenu une note de soixante-dix (70) points et plus sur cent (100) en application de la grille d'évaluation qui suit.

Grille d'évaluation :

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

- Expérience pertinente (évaluée sur 30 points)
 - 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.
- Expérience 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 35 points)
 - Examen écrit : 15 points
 - Entrevue verbale : 20 points
- Expérience dans la fonction d'assistante : 5 points

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

Les infirmières détentrices d'un tel baccalauréat obtiennent un poste d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat et se voient appliquer les dispositions générales applicables de la convention collective ainsi que celles prévues à l'annexe 4 des dispositions nationales relative aux conditions particulières à la salariée d'un titre d'emploi requérant un diplôme universitaire terminal.

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

La présente entente est d'une durée de trois (3) ans à compter de la signature des dispositions locales. Trente (30) jours avant l'expiration de la période de trois (3) ans ou de la période prolongée par les parties négociantes ainsi qu'en tout temps par la suite, l'une ou l'autre des parties locales peut faire parvenir à l'autre partie un avis pour signifier son intention de revoir, dans les trente (30) jours, le mécanisme d'octroi des postes prévu à la présente annexe. Si un tel préavis est donné, les parties locales doivent se rencontrer et peuvent convenir de maintenir ou de remplacer le mécanisme, lequel demeurera en vigueur à moins que les parties négociantes conviennent d'un mécanisme autre qui sera accepté localement.

À défaut d'entente dans le délai de trente (30) jours, les dispositions du paragraphe 13.05 s'appliquent.

ANNEXE I-B

Relative à l'accessibilité aux postes d'assistante-chef inhalothérapeute et coordonnatrice technique (inhalothérapie)

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

- Pour être convoquée à l'entrevue de sélection, la note de passage doit être de trente-cinq (35) points et plus (scolarité, expérience pertinente, expérience d'assistante).
- L'entrevue de sélection et l'examen écrit détermineront les habiletés de la salariée à occuper le poste.
- Le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature et qui ont obtenu une note de soixante-dix (70) points et plus sur cent (100) en application de la grille d'évaluation qui suit.

Grille d'évaluation :

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

- Expérience pertinente (évaluée sur 30 points)
 - Ayant un (1) an et plus d'expérience et moins de trois (3) ans : 15 points;
 - Ayant trois (3) ans et plus d'expérience et moins de cinq (5) ans : 20 points;
 - Ayant cinq (5) ans et plus d'expérience et moins de six (6) ans : 25 points;
 - Ayant six (6) ans et plus d'expérience : 30 points.
- Formation académique (évaluée sur 15 points)
 - Diplôme d'études collégiales (D.E.C.) : 15 points
- Habiletés personnelles (évaluées sur 50 points)
 - Examen écrit : 20 points
 - Entrevue verbale : 30 points
- Expérience dans la fonction d'assistante : 5 points

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

La présente entente est d'une durée de trois (3) ans à compter de la signature des dispositions locales. Trente (30) jours avant l'expiration de la période de trois (3) ans ou de la période prolongée par les parties négociantes ainsi qu'en tout temps par la suite, l'une ou l'autre des parties locales peut faire parvenir à l'autre partie un avis pour signifier son intention de revoir, dans les trente (30) jours, le mécanisme d'octroi des postes prévu à la présente annexe. Si un tel préavis est donné, les parties locales doivent se rencontrer et peuvent convenir de maintenir ou de remplacer le mécanisme, lequel demeurera en vigueur à moins que les parties négociantes conviennent d'un mécanisme autre qui sera accepté localement.

À défaut d'entente dans le délai de trente (30) jours, les dispositions du paragraphe 13.05 s'appliquent.

ANNEXE II

Relative à la personne retraitée réembauchée

La salariée retraitée réembauchée ne bénéficie que des dispositions de l'article 15 de la convention collective négociée localement, et ce de façon suivante:

La salariée retraitée réembauchée, sans être titulaire de poste, doit s'inscrire à la liste de disponibilité et exprimer une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur.

L'utilisation de la salariée réembauchée ne peut priver, par l'accomplissement de ses tâches spécifiques et de sa disponibilité, une autre salariée, d'un remplacement ou d'un programme d'orientation aux fins de remplacement.

LETTRE D'ENTENTE NO. I

Processus de titularisation des postes et d'autosuffisance en ressources humaines

Considérant que la titularisation prévue à la lettre d'entente no I des dispositions nationales de la convention collective 2006-2010 doit se faire, au plus tard, dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales;

Considérant les impacts que peut avoir la titularisation sur certaines clauses des dispositions négociées localement;

Considérant que les parties reconnaissent que certaines clauses négociées localement devront être modifiées et adaptées en conséquence;

Considérant également que dans le cadre de l'exercice de conversion des heures qui consiste à créer des postes au-delà de la structure de base permettant aux centres d'activités de combler le plus possible leurs besoins en remplacements, il est convenu ce qui suit :

Les parties reconnaissent l'importance de procéder à la titularisation des postes et à l'exercice d'autosuffisance afin de réduire la précarité des emplois.

Pour ce faire, la partie syndicale s'impliquera avec la partie patronale à l'élaboration des paramètres devant servir à actualiser le processus de titularisation des postes et le processus d'autosuffisance.

La partie syndicale pourra également contribuer à définir avec la partie patronale les lignes directrices devant servir à la création des postes favorisant la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre.

À partir des lignes directrices retenues, l'Employeur verra:

À créer de nouveaux postes relatifs à la titularisation ou à la conversion des heures pour viser une autosuffisance en ressources humaines au sein de l'établissement.

A. Certains postes créés seront identifiés «autosuffisance» afin de permettre de combler prioritairement les besoins en main-d'œuvre des centres d'activités.

Ces postes identifiés «autosuffisance», seront créés en priorité afin de stabiliser les équipes de base. Ils seront affichés conformément aux dispositions de l'article 13 de la convention collective négociée localement.

B. Les autres postes reliés à la titularisation et à la conversion des heures pourront être :

- ❖ des postes stables dans le centre d'activités;
- ❖ des postes composés avec ou sans répartition;
- ❖ des postes composés dont l'équipe volante pourrait être une composante du poste;
- ❖ des postes avec quart de travail jour-soir, jour-nuit;

- ❖ des postes d'équipe volante spécialisés etc...;
- ❖ tout autre poste permettant de réaliser les objectifs de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre.

Lorsque ces postes seront créés et qui auront pour effet de modifier les éléments 5^e, 7^e et 8^e du paragraphe 13.02, ces modifications apparaîtront sur l'affichage du poste.

- C. Toute nouvelle embauche de l'extérieur se fera à même une banque de postes vacants issus de la titularisation ou de postes vacants après affichage. Dans l'éventualité où la banque de postes est insuffisante pour procéder à l'embauche, les parties doivent s'entendre pour trouver les solutions pour assurer l'embauche.
- D. Il est convenu que tous les nouveaux postes vacants, après le processus de titularisation et/ou de conversion des heures terminé, seront réaffichés selon les dispositions de l'article 13 de la convention collective négociée localement sauf pour les postes créés et identifiés « titularisation » afin d'éviter de rendre caduque ledit processus dans le futur. Ces postes seront reconduits, le cas échéant selon les modalités prévues au paragraphe B de ladite entente.

Enfin, l'Employeur accepte, comme conditions d'actualisation de ladite entente, les deux éléments suivants;

- 1) L'Employeur affichera les postes vacants par unité d'accréditation, telles qu'elles existaient avant la signature de la convention collective locale, dans le cadre d'un affichage intensif.

Si l'Employeur décide de ne pas afficher certains postes, il informera la partie syndicale des motifs le justifiant et les parties pourront en discuter le cas échéant.

- 2) L'Employeur affichera les postes non comblés lors du premier affichage, dans l'ensemble du CSSS Saint-Jérôme et ce, dans le cadre également d'un affichage intensif.

Dans le cas des deux (2) affichages intensifs, les parties s'entendront sur les modalités d'application de ces affichages afin de tenir compte des difficultés résultant de l'application des systèmes de gestion en place et également s'assurer que le processus se fasse en mode accéléré pour éviter des délais indus.

Enfin les parties s'entendent pour discuter du paragraphe 13.11 «Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel», lorsque le processus de titularisation sera terminé. Les discussions porteront sur les clauses pouvant recevoir application sans rendre caduque l'application de la titularisation et/ou conversion des heures.

Cette entente fait partie intégrante de l'ensemble de la convention collective négociée localement.

LETTRE D'ENTENTE NO II

Mesures transitoires

- Considérant les nouvelles dispositions négociées à l'échelle locale;
- Considérant la nécessité de prévoir une période de préparation pour mettre en place ces nouvelles dispositions;
- Considérant les délais inhérents à la modification et à l'application de systèmes de gestion nécessaires à l'actualisation de certaines dispositions;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- ✓ Les dispositions de la convention négociée à l'échelle locale prendront effet à compter du 20 janvier 2008.
- ✓ Advenant que des délais supplémentaires soient nécessaires afin de rendre opérationnels les systèmes de gestion utiles à l'application de certaines dispositions, les parties se rencontreront le plus rapidement possible afin de faire le point sur les problèmes rencontrés et pour déterminer les délais additionnels qui seront nécessaires à la mise en application de ces dispositions.
- ✓ Cette lettre d'entente n'a pas pour effet de modifier les articles où des délais d'application différents ont été convenus.

Horaire comprimé

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

Les parties peuvent, après entente locale, 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 72.50 heures, 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 1/4) et travaillant dans un centre d'activités opérant vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Cet horaire s'adresse également aux salariées ayant une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 1/4) et travaillant dans un centre d'activités n'opérant que sur un quart de jour, dans la mesure où les parties en ont convenu par arrangement local.

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

Exemple no 1

Nombre de jours de travail	7 (6 et 1)
Heures de travail/jour	6 _____ 10h52 min. 1 _____ 7h15 min
Heures de présence/jour	6 _____ 12h 1 _____ 8h
Repas	6 _____ (40 et 30 min.) 1 _____ (45 minutes)
Repos	2 ou 3 ⁽¹⁾
Nombre de quarts de travail	3

⁽¹⁾ Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures sauf la journée de 8 hres du modèle: 2 périodes de 15 minutes.

Exemple no 2

Nombre de jours de travail	7
Heures de travail/jour	10h21 min.
Heures de présence/jour	11h06 min.
Repas	1 (45 minutes)
Repos	2 ou 3 ⁽¹⁾
Nombre de quarts de travail	3

Exemple no 3

Nombre de jours de travail	7
Heures de travail/jour	10h21 min.
Heures de présence/jour	11h31 min.
Repas	2 (40 et 30 minutes)
Repos	2 ou 3 ⁽¹⁾
Nombre de quarts de travail	3

Exemple no 4

Nombre de jours de travail	8
Heures de travail/jour	9h04 min.
Heures de présence/jour	9h49 min.
Repas	1 (45 minutes)
Repos	2 ⁽¹⁾
Nombre de quarts de travail	3

Exemple no 5

Nombre de jours de travail	8
Heures de travail/jour	9h04 min.
Heures de présence/jours	9h49 min.
Repas	1 (45 minutes)
Repos	2 ⁽¹⁾
Quart de travail	Jour seulement

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.

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

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

Salariée en probation

La salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période la salariée n'a pas accompli deux cent dix-sept heures et demie (217 1/2) de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli deux cent dix-sept heures et demie (217 1/2) de travail.

La salariée nouvellement embauchée couverte par l'annexe 7 est soumise à la période de probation qui lui est applicable en vertu des dispositions de l'article 2 de l'annexe 7. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli quatre cent soixante et onze heures et quart (471 1/4) de travail ou huit cent soixante-dix (870) heures de travail, selon le cas applicable, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli quatre cent soixante et onze heures et quart (471 1/4) de travail ou huit cent soixante-dix (870) heures de travail.

Nonobstant les dispositions des deux (2) alinéas précédents, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'arrangements locaux entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions des deux (2) alinéas précédents s'appliquent.

ARTICLE 9

Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement

Lorsqu'une salariée sous l'horaire comprimé est libérée en vertu du paragraphe 9.10, la banque de jours de libération est diminuée, pour chaque jour de libération, d'un (1) jour ou de la même façon que s'il s'agissait d'un (1) jour de libération pour une salariée sous l'horaire traditionnel.

Activités syndicales à l'intérieur de l'établissement

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

de 50 à 99 salariées:	3,6	heures/semaine
de 100 à 299 salariées:	7,25	heures/semaine
de 300 à 749 salariées:	14,50	heures/semaine
750 salariées et plus:	21,75	heures/semaine

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

Le nombre d'heures de libération prévu ci-dessus est réparti au maximum sur 1/2, 1, 2 ou 3 jour(s) de calendrier, selon le cas.

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

Lorsqu'une salariée de retour d'un congé pour activités syndicales peut reprendre son poste et que ce poste est alors soumis à l'horaire comprimé, il lui est possible de reprendre son poste ou de choisir tout autre poste 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, elle est alors réputée appartenir à la liste de disponibilité.

ARTICLE 13

Avis d'affichage

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

Période d'initiation et d'essai

La salariée à qui le poste est attribué, en vertu du paragraphe 13.12 de la présente convention ou du paragraphe 4.02 de l'annexe 7, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de deux cent dix-sept heures et demie (217 1/2) de travail ou de quatre cent soixante et onze heures et quart (471 1/4) de travail, selon le cas applicable.

ARTICLE 14

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

ARTICLE 16

Fins de semaine

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

ARTICLE 19

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

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 7h15 min.

Exemples nos 2 et 3

9 congés fériés

Exemples nos 4 et 5

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

Divisibilité du congé annuel

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

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

La salariée soumise à l'horaire comprimé et qui a moins d'un (1) an de service reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq (145) heures de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

Indemnité au départ

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée reçoit une indemnité de vacances équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq (145) heures ou cent quatre-vingt-une et quart (181,25) heures de travail, établi selon les dispositions de l'article 21 pour chaque mois de service non rémunéré aux fins des vacances au moment de son départ.

ARTICLE 22

Nombre de congés spéciaux

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

Ces 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

Congés-maladie et assurance-salaire

Toute salariée titulaire de poste à temps complet a droit à soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69,58 heures) ouvrables de congés-maladie par année de service.

Ces heures s'accumulent au rythme de 5,80 heures 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 (36,25 heures) 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 (69,58 heures) ouvrables de congés-maladie non utilisés mais accumulés en vertu du paragraphe 23.29 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 (36,25 heures) 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 (36,25^{ième} heure) ouvrable et ce, pour une période de cent quatre (104) semaines, à une prestation d'un montant égal à 80% de son salaire.

Le salaire de la salariée aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de base applicable à la salariée à la date où commence le paiement de la prestation incluant, le cas échéant, les suppléments rattachés au titre d'emploi et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33; 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 ajustée par la suite, le cas échéant, du taux de croissance de l'échelle de salaire aux dates prévues à la présente convention 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 suivant 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 (108) heures de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, 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, une salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute Loi.

ARTICLE 29

Salariée accompagnant un bénéficiaire

Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention, 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 32

Salaire

Aux fins d'application de l'article 32 et des paragraphes 7.02 et 7.03 de l'annexe 7, l'Employeur paie les salaires prévus contre une prestation de travail de trente-six heures et quart (36 1/4).

Remplacement à diverses fonctions

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

Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef ou aucune assistante-infirmière-chef-bachelière n'est en fonction dans un centre d'activités, la salariée qui remplace temporairement l'infirmière-chef pour une période d'au moins sept heures et quart (7 1/4) continues de travail a droit à un supplément horaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
1,40	1,42	1,45	1,49	1,53

ARTICLE 33

Expérience des salariées à temps partiel

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

Exemple no 1

1 jour de travail de 10h52 min.:

2,43 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel)
(20 jours ouvrables)

2,44 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours de congé annuel)

2,45 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours de congé annuel)

2,46 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours de congé annuel)

2,48 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours de congé annuel)

2,49 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel)
(25 jours ouvrables)

1 jour de travail de 7h15 min.:

1,62 jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel)
(20 jours ouvrables)

1,63 jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

1,64 jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

1,64 jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

1,65 jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

1,66 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 10h21 min.:

2,32 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel)
(20 jours ouvrables)

2,33 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

2,34 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

2,35 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

2,36 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

2,37 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel)
(25 jours ouvrables)

Exemples nos 4 et 5

1 jour de travail de 9h04 min.:

2,03 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel)
(20 jours ouvrables)

2,04 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

2,05 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

2,06 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

2,07 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

2,07 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel)
(25 jours ouvrables)

et ce, sous réserve des dispositions prévues au troisième (3e) alinéa du paragraphe 32.11.

Nonobstant les paragraphes 33.01 à 33.03 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 34

Primes

Aux fins d'application de l'article 34, l'Employeur paie les primes prévues contre une prestation de travail de trente-six heures et quart (36 1/4).

Prime de soir et de nuit

La salariée soumise à l'horaire comprimé et faisant tout ou une partie de son service entre 14:00 heures et 8:00 heures reçoit, pour toute heure travaillée entre 14:00 heures et 24:00 heures, 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 33 du cadre général.

Pour toute heure travaillée entre 0:00 heure et 8:00 heures, 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 33 du cadre général, établi de la façon suivante:

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

ARTICLE 39

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 la présente convention collective, est prolongée d'autant.

ARTICLE 44

Prime en psychiatrie

La salariée soumise à l'horaire comprimé et visée par l'article 44 de la présente convention reçoit, par quinzaine une prime de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
28,71	29,14	29,87	30,62	31,39

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

Congés mobiles en psychiatrie et en établissement carcéral

Les salariées ont droit, au 1^{er} juillet de chaque année et par mois travaillé, à 3,62 heures de congé jusqu'à un maximum de 36,25 heures par année.