



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

**DISPOSITIONS LOCALES DE LA
CONVENTION COLLECTIVE LOCALE**

ENTRE

CHSLD BAYVIEW

ET

**LES PROFESSIONNEL(LE)S EN SOINS DE SANTÉ UNIS
(PSSU-FIQ)**



TABLE DES MATIÈRES

Art.		Page
1	Définition des termes et modalités diverses.....	5
2	Objet	6
3	Durée et modalités de la période de probation	7
4	Responsabilité professionnelle	8
5	Vestiaire – uniforme.....	9
6	Droits syndicaux	10
7	Paiement des salaires	11
8	Affichage d’avis	13
9	Allocations de déplacement.....	14
10	Discrimination, harcèlement et violence.....	16
11	Perte et destruction de biens personnels.....	17
12	Développement des ressources humaines	18
13	Promotion - Transfert - Rétrogradation	20
14	Procédure de supplantation et/ou mise à pied.....	24
15	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail.....	26
16	Heures et semaine de travail	30
17	Congés sans solde	33
18	Déplacement	40
19	Temps supplémentaire - disponibilité ou garde.....	41
20	Congés fériés	43
21	Congé annuel.....	45
22	Durée des dispositions locales de la convention collective	47
	Lettre d’entente no 1 Mécanisme d’application de la mesure visant la titularisation des salariées	48

INDEX ANALYTIQUE

Matière	Libellé de la matière prévue à l'annexe A.1 de la Loi 30	Dispositions de l'entente négociée à l'échelle locale
1	Notions de poste	Paragrapes 1.02 et 1.03
2	Notion de service	Paragraphe 1.01
3	Durée et modalités de la période de probation	Article 3
4	Poste temporairement dépourvu de son titulaire	Article 15
5	Notion de déplacement	Article 18
6	Règles applicables aux salariées lors d'affectation temporaire	Article 15
7	Règles de mutations volontaires	Article 13
8	Procédure de supplantation	Article 14
9	Aménagement des heures et de la semaine de travail	Article 16
10	Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité	Article 19
11	Congés fériés, congés mobiles et vacances annuelles	Articles 20 et 21
12	Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde	Article 17
13	Développement des ressources humaines	Article 12
14	Activités à l'extérieur des installations	Paragraphe 9.01
15	Mandats et modalités de fonctionnement des comités locaux	Article 6
16	Règles d'éthique entre les parties	Articles 2 et 10
17	Affichage d'avis	Article 8
18	Ordres professionnels	Paragraphe 4.03
19	Pratique et responsabilité professionnelles	Paragrapes 4.01 et 4.02
20	Conditions particulières lors du transport des usagers	Paragraphe 9.02
21	Perte et destruction de biens personnels	Article 11
22	Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniforme	Paragraphe 5.02

Matière	Libellé de la matière prévue à l'annexe A.1 de la Loi 30	Dispositions de l'entente négociée à l'échelle locale
23	Vestiaire et salle d'habillage	Paragrapes 5.01, 5.03
24	Modalités de paiement des salaires	Paragrapes 7.01, 7.02, 7.03, 7.04, 7.06
25	Établissement d'une caisse d'économie	Paragraphe 7.05
26	Allocations de déplacement à l'exception des quanta	Paragrapes 9.03 – 9.07

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01 Service

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

Au CHSLD Bayview il n'existe qu'un (1) seul service pour les soins infirmiers qui est situé au 27 Chemin de bord de lac, Pointe Claire, Québec H9S 4H1.

De plus, l'Employeur consulte le Syndicat pour toute modification au nombre de services. Cette consultation ne peut retarder la modification du nombre de services.

1.02 Poste simple

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un service et contenus 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

Advenant l'intention de l'Employeur de créer un ou des poste(s) composé(s), les parties devront se rencontrer afin de discuter les modalités d'application.

1.04 Regroupement de titres d'emploi

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

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

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

ARTICLE 2 OBJET

- 2.01** La présente convention a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariées visées par l'unité d'accréditation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.
- 2.02** Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis par l'établissement.
- 2.03** L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 3 DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

3.01 La période de probation est de soixante (60) jours de travail selon le nombre d'heures prévu au titre d'emploi, à l'exclusion de la période d'orientation. Les jours de travail considérés aux fins de cette définition sont les jours effectivement travaillés.

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

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

ARTICLE 4 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

4.01 Signature d'un document technique

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

4.02 Modification d'un document

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

4.03 Ordre professionnel

Les salariées doivent être en règle avec leur corporation professionnelle.

ARTICLE 5 VESTIAIRE - UNIFORMES

5.01 Vestiaire

L'Employeur fournit aux salariées des casiers avec un cadenas à combinaison pour le dépôt de leurs vêtements.

5.02 Uniformes

L'Employeur n'exige pas le port d'un uniforme pour les salariées.

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

ARTICLE 6 DROITS SYNDICAUX

6.01 Comité des relations de travail

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

Ce comité est composé d'une (1) représentante du Syndicat, salariée de l'établissement et d'un (1) cadre de l'établissement, représentant l'Employeur.

Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant extérieur.

La salariée qui siège à ce comité est libérée de son travail sans perte de salaire pour la journée de la séance et aux fins de la tenue du bureau syndical, en vertu de l'article 6.03 des dispositions nationales de la convention collective.

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

ARTICLE 7 PAIEMENT DES SALAIRES

7.01 Chèque de paie

Sur le relevé de paie l'Employeur inscrit :

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

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

7.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Toute modification dans le versement de la paie doit faire l'objet d'une entente locale. 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 ou aussitôt que possible.

7.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10 \$) et plus, imputable à l'Employeur, le versement de montant dû est remis à la salariée à la prochaine paie, avec le consentement de la salariée. À défaut de consentement, l'Employeur verse ce montant dans les quatre (4) jours de calendrier suivant le signalement de l'erreur.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par l'Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme, sera effectuée sur le salaire après entente entre la salariée et l'Employeur sur les modalités de récupération. À défaut d'entente, il est convenu que la récupération de telle somme sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de cent dollars(100 \$) par période de paie pour une salariée à temps complet et

d'un maximum de cinquante dollars (50 \$) par période de paie pour une salariée à temps partiel.

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

7.04 Montants dus au départ

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

7.05 Caisse d'économie

L'Employeur n'a pas de caisse d'économie.

7.06 Retenue

L'Employeur peut faire une retenue sur le salaire de la salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, lorsqu'il y a eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

8.01 Affichage d'avis

L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise à la représentante du Syndicat.

8.02 Les tableaux d'affichage sont au nombre de deux (2) et sont situés aux endroits suivants :

- au premier étage à l'extérieur de bureau syndical;
- au deuxième étage à la salle des salariées.

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

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

Aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à la personne en charge du personnel ou à son représentant.

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

ARTICLE 9 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

9.01 Salariée accompagnant un résidant

La salariée chargée d'accompagner un résidant hors de son port d'attache, tel que défini à l'article 13.02 des dispositions locales, reçoit la rémunération et les indemnités suivant :

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

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

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

9.02 Transport des résidants

La salariée chargée d'accompagner une résidant hors de son port d'attache, tel que défini à la clause 13.02 des dispositions locales, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

1. Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le résidant. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail.
2. Une fois qu'elle a laissé le résidant, elle doit revenir à l'endroit indiqué par l'Employeur le plus tôt possible et par le moyen de transport qu'il détermine.
3. Elle est considérée comme étant au travail pendant la période d'attente précédant le voyage de retour et pour la durée du voyage de retour.
4. L'Employeur rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues au présent article et à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective, sous réserve de la présentation de pièces justificatives.

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

9.03 Utilisation d'une automobile personnelle

Lorsqu'à la demande de l'Employeur, la salariée doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, le kilométrage qui lui est remboursé correspond à la distance qu'elle a effectivement parcourue.

La salariée qui doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache.

Cette compensation est versée par l'Employeur dans les trente (30) jours de la réclamation de la salariée, selon le système en usage dans l'établissement.

L'Employeur détermine si la salariée doit ou non passer par son établissement.

9.04 Autre moyen de transport

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

9.05 Repas

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

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

9.07 L'Employeur rembourse à la salariée les frais de stationnement.

ARTICLE 10 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

- 10.01** En vertu du paragraphe 31.04 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat s'entendent que la politique locale actuelle visant à contrer « la violence physique et psychologique ainsi que sexuelle, raciale et tous autres motifs contrevenant à la Charte des droits et libertés de la Personne » guide les parties pour résoudre tout litige qui y sont visés. Avant toute révision, modification de cette politique, il y a discussion avec le Syndicat.

ARTICLE 11 PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

- 11.01** Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un incident attribuable à un résident, l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit normalement requis dans l'exercice de ses fonctions. La salariée doit remplir le rapport d'incident le jour même. La salariée doit présenter tous dommages à l'Employeur dans les quarante-huit (48) heures, et pièces justificatives le plus tôt possible.

ARTICLE 12 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

12.01 Énoncé de principe et définitions

Aux fins de la présente convention, l'expression « Développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel la salariée acquiert, développe et maintient les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leur fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des salariées en tenant compte des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de Développement des ressources humaines prévu à la loi sur les Services de santé et les services sociaux.

Il comporte notamment les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage.

Pour les salariées nouvellement embauchées, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à intégrer ses salariées et à les familiariser avec leur nouvelles fonctions. Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation est prolongée d'autant.

12.02 Comité local de développement des ressources humaines

Un comité local de développement des ressources humaines existe à l'établissement.

Un minimum d'un (1) membre désigné par le Syndicat fait partie du comité.

La salariée qui siège au comité est libérée de son travail sans perte de salaire pour la préparation des séances ainsi pour les séances du comité.

Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées par le comité.

12.03 Formation en cours d'emploi

La formation en cours d'emploi est celles qui ont pour but de permettre à la salariée :

- de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;
- d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances;

- de se familiariser avec des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.

12.04 Perfectionnement

Les activités de perfectionnement ont pour but de permettre à la salariée ou des salariées d'acquérir une compétence accrue dans leurs champs d'activités.

L'Employeur fournit au Syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu à l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective.

12.05 Le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement est financé par le budget consacré au développement des ressources humaines prévu à l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective.

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la salariée. La salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

12.06 L'Employeur consulte le Syndicat sur les besoins prioritaire de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières prévu à l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective, un plan d'activités en fonction de ceux-ci.

12.07 Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les salariées visées par l'unité d'accréditation.

12.08 L'Employeur détermine les critères et les modalités de sélection pour le choix des candidates après consultation avec le Syndicat.

12.09 Toute salariée dont l'exercice des tâches est modifiée par l'introduction de nouvelles équipements ou appareils bénéficie d'une activité de mise à jour.

12.10 L'Employeur transmet annuellement le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées, à la demande du Syndicat.

ARTICLE 13 PROMOTION - TRANSFERT – RÉTROGRADATION

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

13.01 L'Employeur informe par écrit le Syndicat des postes vacants, nouvellement créés ou vacants abolis qui surviennent pendant ladite période comptable, conformément au paragraphe 3.14 des dispositions nationales de la convention collective.

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

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

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

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

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 le libellé apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
2. l'échelle de salaire (minimum-maximum);
3. le service;
4. la période d'affichage;
5. le quart de travail (jour, soir, nuit);
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.

Le port d'attache est également indiqué, à titre indicatif, lorsque l'établissement opère en plusieurs endroits. Le cas échéant, l'Employeur détermine le port d'attache du poste en se fondant sur les critères suivants :

1. le port d'attache est le lieu où la salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités;
2. 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.

À la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, l'établissement opère à un seul endroit, ainsi que le prévoit le paragraphe 1.01 des présentes, qui est le port d'attache des salariées de l'unité d'accréditation.

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.

13.04 À la demande du Syndicat, une liste des candidatures est transmise à la représentante du Syndicat dès la fin de la période d'affichage.

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

13.06 Un registre des postes est établi par l'Employeur. Ce registre a pour but de permettre à une salariée absente qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

13.07 L'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur, à remettre avec la demande de congé annuel, au plus tard le quinze (15) mars de chaque année. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visée.

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 au paragraphe 15.09 –Établissement – des dispositions nationales de la convention collective.

13.09 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise

par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante du Syndicat. L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard quarante-cinq (45) jours après sa nomination à l'exception des mois de juin, juillet et août. Le transfert est alors effectué le plus tôt possible.

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

- 13.10** 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.

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. La salariée qui décide de réintégrer son ancien poste le fait à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours. La salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité ou le fait à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité.

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 ne pas avoir 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 la liste de disponibilité, le cas échéant, l'Employeur offre le poste à une autre candidate selon les modalités prévues au présent article.

13.11 Changement de statut

La salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire à la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

Cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission; cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 13 des présentes pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivant son inscription à la liste de disponibilité.

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

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

- 13.13** L'Employeur affiche toute nomination lorsque le poste est accordé.

13.14 La salariée à qui le poste est attribué peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation pendant les premiers soixante (60) jours de travail, sans préjudice à ses droits acquis.

C) Temporairement hors de l'unité d'accréditation

13.15 La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédent pas quinze (15) mois.

Tout prolongement de cette période fait l'objet d'une entente entre les parties.

D) Remplacement de la coordonnatrice

13.16 L'Employeur peut avoir recours à des salariées pour combler les absences ponctuelles de la coordonnatrice.

Les fonctions qui sont exercées par les salariées remplaçantes correspondent à celles du titre d'emploi d'assistante de supérieur immédiat et la rémunération associée à ce titre leur est attribuée pour la durée de l'affectation.

L'affectation à ces déplacements se fait sur une base volontaire à moins que le remplacement du supérieur immédiat ne fasse partie du libellé du titre d'emploi d'une salariée.

La salariée affectée à ce déplacement demeure couverte par l'unité d'accréditation et est régie par les règles de la convention collective.

Le poste de la salariée qui effectue le remplacement est considéré comme un poste temporairement dépourvu de titulaire et est comblé selon les modalités de l'article 15 de la convention collective locale.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

1. Dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visé à l'intérieur d'un service 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 service, s'il en existe plus d'un, à la condition qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté ou supplanter dans le même service, 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 service 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 de titres d'emploi à la condition qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté.

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

4. À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

Nonobstant ce qui précède, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.01 des présentes 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 et d'un même service après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01 des présentes, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article (16) (Heures et semaine de travail).

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

Copie de l'avis est envoyé au Syndicat.

14.05 Les supplancements occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

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

15.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

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

- a) congé annuel;
- b) activités syndicales;
- c) congés sans solde prévus à la présente convention;
- d) maladie ou accident;
- e) congé de maternité;
- f) congé de paternité;
- g) congé d'adoption;
- h) congés sociaux;
- i) congé pour études;
- j) congé pour mariage;
- k) période d'affichage prévue à l'article 13 des présentes;
- l) 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;
- m) congé à traitement différé;
- n) assignation à un poste hors de l'unité d'accréditation;
- o) formation.

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

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé, en tenant compte des besoins de service, par les salariées de l'équipe de remplacement et, par la suite, par les salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

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

15.02 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité de l'établissement est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler les surcroîts temporaires dans l'établissement ou pour exécuter des travaux à durée limitée.

15.03 Salariées inscrites à la liste de disponibilité

1 - La liste de disponibilité de l'établissement comprend le nom des salariées suivantes :

- a) toute salariée à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
- b) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- c) toute salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective.

15.04 Pour être inscrite à la liste de disponibilité, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur. De plus, la salariée doit exprimer une disponibilité à travailler le Jour de Noël et le lendemain du Jour de Noël ou le Jour de l'An et le lendemain du Jour de l'An, par alternance chaque année.

La salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective doivent assurer une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

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

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite à la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours, la disponibilité exprimée à l'Employeur. De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité.

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

15.06 Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité

En vertu de la 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 la liste. Pour être assignées, les salariées inscrites à la liste de disponibilité doivent répondre aux exigences normales de la tâche.

Une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de trente (30) jours, du seul fait de l'application du 1^{er} alinéa de l'annexe 1 ou de l'intervalle minimum prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. De même, les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales

de la convention collective - Temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.

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

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

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

La salariée peut exprimer une disponibilité pour plus qu'un titre d'emploi.

A) Affectation de trente (30) jours ou moins ou à durée indéterminée

L'affectation prévue avant l'affichage de l'horaire de travail et/ou en cours de l'horaire de travail est accordée par ordre d'ancienneté selon la disponibilité exprimée, pourvu qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Pour les affectations de trente (30) jours ou moins ou à durée indéterminée prévues ci-haut, si la disponibilité exprimée par la salariée possédant le plus d'ancienneté, ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette salariée est accordée, selon les modalités ci-haut décrites, jusqu'à ce que l'affectation offerte soit entièrement comblée.

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à trente (30) jours, cette affectation doit être accordée conformément aux sous-paragraphe B) du paragraphe 15.06 des présentes sous réserve d'un préavis de sept (7) jours aux salariées concernées.

B) Affectation de plus de trente (30) jours

Une affectation d'une durée de plus de trente (30) 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 :

- aux salariées inscrites à la liste de disponibilité. Cependant, si en fonction de son ancienneté, l'affectation doit être accordée à une salariée à temps partiel, celle-ci peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette assignation. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation.

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

Toute salariée inscrite à la liste de disponibilité et déjà assignée pour une durée de trente (30) jours ou moins, est réputée disponible pour les affectations prévues au présent sous-paragraphe.

15.07

Pour les affectations de plus de trente (30) jours, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 15.01 des présentes, des particularités suivantes :

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

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Semaine régulière

La semaine régulière de la salariée est, en fonction du nombre d'heures hebdomadaire prévu à son titre d'emploi, réparti sur cinq (5) jours. Un jour de travail est de sept heures et quart (7 ¼) .

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 23 :00 heure, le samedi, à 23 :00 heures, le samedi.

16.03 Période de repas

La salariée dispose de trois-quart (3/4) d'heure pour prendre son repas quotidien. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

16.04 Période de repos

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

Toutefois, les salariées travaillant sur les quarts de nuit peuvent accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

16.05 Repos hebdomadaire

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

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

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

16.06 Échange d'horaire

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

16.07 Nombre et répartition des fins de semaine

L'Employeur assure à l'ensemble des salariées un minimum d'une (1) fin de semaine de congé 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 fin de semaines consécutive à moins d'une demande différente exprimée par la salariée.

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

16.08 Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées de tous les titre d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.04 des présentes.

Advenant l'intention de l'Employeur de modifier la répartition actuelle des fins de semaine, les parties devront se rencontrer afin d'en discuter.

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 de l'établissement 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 Roulement des périodes

Il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire, chacune travaille sur un quart stable et il n'est possible à aucune de ces salariées ou de la part de l'employeur d'initier le roulement des quarts de travail.

16.12 Advenant le cas que l'employeur a l'intention à instaurer une système de roulement des quarts de travail, les parties s'entendent sur les modalités d'application.

16.13 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.

16.14 Heures brisées

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

ARTICLE 17 CONGÉS SANS SOLDE

17.01 Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une Commission scolaire, un Cégep ou une Université

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 douze (12) mois de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner dans un secteur relié à sa profession.

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

Pendant la durée du congé sans solde d'un (1) an, le poste de la salariée n'est pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 15 des présentes.

17.02 Congé sans solde ou partiel sans solde pour études

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins six (6) mois de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans le secteur des soins infirmiers.

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, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois. Une telle diminution ne peut être inférieure à deux (2) jours de travail par semaine.

17.03 Congé pour examen

La salariée se voit accorder un congé sans solde d'une durée de deux (2) semaines pour préparer et se présenter à un (1) ou des examen(s) relatif(s) à sa profession. Sa demande doit avoir été faite trente (30) jours à l'avance ou dès que la date de l'examen est fixée.

17.04 Congé pré-électoral

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

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

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

17.05 Congé post-électoral

Si elle est élue, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

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

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

La salariée élue à un deuxième (2^e) mandat est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

17.06 Congé pour mariage ou union civile

La salariée bénéficiant de l'article 27.08 des dispositions nationales de la convention collective peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde. 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 17.07 des présentes, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

17.07 Congé sans solde

Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance.

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

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

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

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

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

17.08 Préretraite

Après entente avec l'Employeur, une salariée âgée de soixante (60) ans et plus titulaire de poste à temps complet peut bénéficier d'un congé partiel sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans avant 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 cinq (5) jours par période de deux (2) semaines en conformité avec l'horaire établie par l'Employeur. La salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel.

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

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

17.09 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. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées 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.

17.10 Congé partiel sans solde

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

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

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

17.11 Suspension du droit de pratique

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 17.07 des présentes. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

17.12 Modalités

Les modalités suivantes s'appliquent à tous les congés sans solde dont la durée excède trente (30) jours :

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.

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

Si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14 des présentes. À défaut d'utiliser ce mécanisme alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionnée.

b) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

c) Congés maladie

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

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

d) 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.

Les modalités relatives aux congés sans soldes sont énoncées aux clauses 17.01 à 17.04 des dispositions nationales de la convention collective 2006-2010 s'appliquent également. À titre indicatif, ces clause stipulent que :

ARTICLE 17 CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

17.01 Congé sans solde

Durant un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours, la salariée conserve et accumule son ancienneté.

17.02 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède trente (30) jours :

a) Ancienneté

La salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. Cependant, dans le cas d'un congé sans solde pour études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires, la salariée conserve et accumule son ancienneté. De plus, dans le cas d'un congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université dans un secteur relié à sa profession, la salariée accumule son ancienneté pour un maximum de douze (12) mois.

b) Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15 des dispositions nationales de la convention collective, sa participation au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

La salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurance collective en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

c) Expérience

La salariée en congé sans solde pour enseigner dans un secteur relié à sa profession verra, en cas de retour chez l'Employeur, le temps passé dans une commission scolaire, un cégep ou une université compter comme expérience acquise aux fins de salaire et ce, pour un maximum de vingt-quatre (24) mois.

La salariée qui bénéficie d'un congé sans solde pour études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires, ne peut se voir reconnaître plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience et ce, à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la santé et services sociaux au moment de son départ pour études.

d) Exclusion

La salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe ou dans la mesure où les parties locales en conviennent à l'égard d'une matière relevant de leur juridiction et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

17.03 Congé partiel sans solde

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. Sauf pour un congé partiel sans solde aux fins de pré-retraite, la salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si

elle était une salariée à temps complet pendant une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Dans le cas d'un congé partiel sans solde pour enseigner dans un secteur relié à sa profession ou pour études dans les secteurs des soins infirmiers et cardiorespiratoires, la salariée ne peut se voir reconnaître plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience et ce, à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la santé et services sociaux.

17.04 Régime de retraite

La salariée en congé sans solde est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la Loi sur le RREGOP. Dans le cas d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20%) d'un poste à temps complet et d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours, la salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

ARTICLE 18 DÉPLACEMENT

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

18.02 La salariée ne peut être déplacée sauf :

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

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes a) et b) du présent paragraphe, le déplacement de la salariée 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 ne s'applique pas à une salariée se portant volontaire à un tel déplacement, dans le cadre et selon les dispositions prévues au présent article.

18.03 Compte tenu de l'article 2 de la convention collective, les parties établissent au niveau local les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un service n'excédant pas quatre (4) mois.

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

18.04 Le présent article ne s'applique pas à une salariée qui est affectée à un autre étage dans son service durant son quart de travail et pour le même titre d'emploi.

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - DISPONIBILITÉ OU GARDE

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Répartition équitable

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariées disponible, et qui font normalement ce travail, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariées inscrites à la liste des salariées disponible à faire de temps supplémentaire.

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.

La salariée inscrit sur le formulaire prévu à cet fin, sa disponibilité pour effectuer du travail en temps supplémentaire à l'intérieur d'une période donnée. Une copie de cette disponibilité, mise à jour, est transmise au Syndicat sur demande.

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

19.02 Disponibilité à tour de rôle pour le service de garde

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

DISPONIBILITÉ OU GARDE

19.03 Disponibilité à domicile

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

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

19.04 Télé-avertisseur

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

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

19.05 Rappel durant un repas

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

ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS

20.01 Liste des congés fériés

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

- | | |
|------------------------------|------------------------------------|
| 1. Confédération | 1 ^{er} juillet |
| 2. Fête du travail | 1 ^{er} lundi de septembre |
| 3. Action de Grâces | 2 ^e lundi d'octobre |
| 4. Jour de souvenir | 11 Novembre |
| 5. Noël | 25 décembre |
| 6. Lendemain de Noël | 26 décembre |
| 7. Jour de l'An | 1 ^{er} janvier |
| 8. Lendemain du jour de l'An | 2 janvier |
| 9. Fête d'hiver | |
| 10. Fête de printemps | |
| 11. Vendredi saint | |
| 12. Fête des patriotes | 3 ^e lundi de mai |
| 13. Fête nationale | 24 Juin |

20.02 Répartition équitable

L'Employeur doit répartir équitablement entre les salariées le roulement des congés fériés.

Comme 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. Les parties s'entendent qu'il y a une alternance, d'année en année, entre les salariées pour l'octroi de ces jours dans le cas où l'Employeur ne peut pas accorder les demandes des salariées.

Les salariées ont droit à un minimum de quatre (4) jours de congés consécutifs à Noël ou au Jour de l'An, incluant soit le 25-26 décembre ou le 1-2 janvier utilisant leurs congés fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires et/ou toute autre banque.

20.03 Remise de congé férié

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine ou de l'accorder lors de la fin de semaine. Il accole ce congé au début ou à la fin du

cycle de travail de la salariée qui travaille toutes ses journées de poste de façon consécutive.

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

20.04 Échange de congé férié

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

ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL

21.01 Période de congé annuel

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

La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel. À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période de 1^{er} juin au 30 septembre, les parties se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période.

21.02 Prise du congé

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

Cependant, la salariée peut choisir de prendre deux (2) semaines de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées n'apparaissent pas au programme des congés annuels et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

21.03 Affichage de la liste

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

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

21.04 Inscription

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

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.04 des présentes travaillant dans un même service. La période de congé annuel de chaque salariée débute et termine par une (1) fin de semaine complète de congé, si possible, après entente avec l'Employeur.

21.05 Affichage du programme

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

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

21.06 Échange de congé annuel

De consentement mutuel, deux (2) salariées peuvent échanger leur date de congé annuel, après entente avec le supérieur immédiat.

21.07 Report du congé annuel

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, survenus avant sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son Employeur aussitôt que possible.

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

21.08 Congé annuel pour conjoints

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

21.09 Remise de la rémunération

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

ARTICLE 22 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

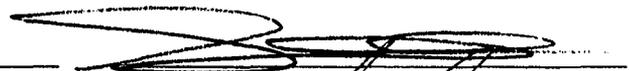
- 22.01 Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 20 janvier 2008.
- 22.02 Les lettres d'ententes et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.
- 22.03 Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties.
- 22.04 Les parties conviennent de procéder aux concordances de texte découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé le 15 e jour du mois de janvier de l'an 2008.

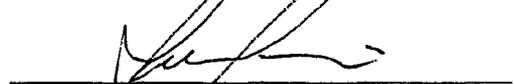
**LES PROFESSIONNEL(LE)S EN
SOINS DE SANTÉ UNIS (PSSU-FIQ)**

CHSLD BAYVIEW

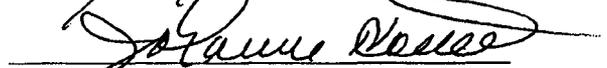

MICHEL T. LÉGER, président PSSU-FIQ


GEORGE GUILLON, directeur général


SYLVIE SIMARD, membre du comité de négociation


JON GUILLON, chef des services d'alimentation


NICOLE DESJARDINS, membre du comité de négociation


JOHANNE HOTTE, coordonnatrice


SUSAN MILLROY, conseillère RLT et porte-parole FIQ

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

Conformément à l'annexe 12 et sous réserve de la lettre d'entente no 1 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent de se soustraire à l'application du processus de titularisation.