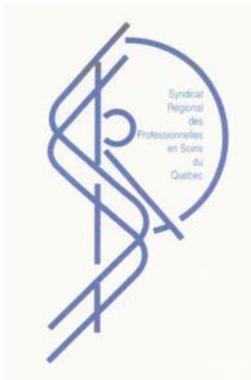


Dispositions locales
de la convention collective
intervenues

entre

Groupe Roy Santé inc

Et



Syndicat régional des
professionnelles en soins
du Québec -FIQ

Entrée en vigueur le
1^{er} juillet 2014

PRÉAMBULE

Le Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec – FIQ et Groupe Roy Santé inc ont convenu de regrouper à l'intérieur d'un même document les conditions de travail convenues localement soit :

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

Les arrangements locaux des dispositions nationales de la convention collective

Les arrangements locaux des dispositions nationales sont le résultat d'aménagements convenus en vertu des dispositions nationales intervenues entre la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), le 20 mars 2011.

La disposition qui, dans le présent document correspond à un arrangement local des dispositions nationales de la convention collective, est signalée dans la marge sous l'appellation : «arr. local».

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, chap. 43). Elles portent sur les vingt-six (26) matières prévues à l'Annexe A-1 de la Loi tel que présenté à l'index analytique.

Aux fins d'alléger le présent document, lorsqu'un article ou un paragraphe des dispositions locales est cité, on ne mentionne pas «des dispositions locales de la convention collective».

Lorsqu'un article ou paragraphe des dispositions nationales est cité, il est désigné avec la mention «des dispositions nationales de la convention collective.».

Les textes soulignés faisant partie des présentes dispositions locales proviennent des textes des dispositions nationales.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	MATIÈRE	INTITULÉ	PAGE
1	1-2	Définition des termes et modalités diverses	5
2	16	Objet – Règles d'éthique entre les parties	7
3	3	Durée et modalités de la période de probation	8
4	18-19	Ordres professionnels et responsabilités professionnelles	9
5	21-22-23	Perte et destruction de biens personnels Uniforme – Vestiaires	10
6	15	Comité conjoint ou paritaire	11
7	24-25	Paiement des salaires et caisse d'économie	12
8	17	Affichage d'avis	14
9	26-20-14	Allocations de déplacement – Transport des usagers – Activités à l'extérieur	15
10	Arr. local	Harcèlement psychologique, violence et discrimination	17
11	Arr. local	Droits syndicaux	18
12	13	Développement des ressources humaines	19
13	7	Règles de mutations volontaires	22
14	8	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	28
15	4-6	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire Liste de disponibilité et modalités de remplacement	31
16	9	Aménagement des heures et de la semaine de travail	36
17	12	Congés sans solde	39
18	5	Notion de déplacement	48
19	10	Temps supplémentaire – disponibilité ou garde	49
20	11	Congé fériés	50
21	11	Congé annuel	52
22		Durée des dispositions locales de la convention collective	55

ANNEXES

1	Mécanisme d'application de la mesure visant la titularisation des salariées	56
---	---	----

ARRANGEMENT LOCAUX

L10.02	N 10.11	Exception : délai de grief	17
L11.01	N 6.14	Libérations syndicales aux fins d'arrangement local et négociation locale	18
L11.02	N 6.21	Local syndical	18
L15.01	N 1.03	Remplacement à temps complet de plus de six (6) mois	32
L16.13	N 9.01	Conversion de la prime de nuit	37

INDEX ANALYTIQUE

Index analytique basé sur les 26 matières listées à l'annexe a.1 de la <i>Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8-2)</i>	57
--	----

Article 1 DÉFINITION DES TERMES MODALITÉS DIVERSES

1.01 Centre d'activités

Matière 2

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

Il y a deux (2) centres d'activités :

1. Le CHSLD St-Georges
2. Le Centre Le Royer

L'Employeur informe le Syndicat de toute modification à la liste des centres d'activités.

1.02 Installation

Le «Groupe Roy Santé Inc» est défini comme l'établissement et comprend deux (2) installations, soit :

1. Le CHSLD St-Georges
2. Le Centre Le Royer

1.03 Poste simple

Matière 1

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

1.04 Poste composé

Ensemble des fonctions exercées par une salariée sur une base permanente à l'intérieur de plusieurs centres d'activités dans la même installation et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la convention nationale et à ses annexes.

1.05 Poste d'équipe d'appoint (PEA)

Les salariées qui sont titulaires d'un poste comportant un minimum de huit (8) quarts de travail par période de vingt-huit (28) jours conformément à l'article 1.03 et de la lettre d'entente no 1 des dispositions nationales de la convention collective sont considérées comme des salariées ayant un poste d'équipe d'appoint (PEA).

Ces postes sont sur un (1) quart stable ou sur deux (2) quarts de travail dans un (1) ou deux (2) centres d'activités.

1.06 **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 :

1. les titres d'emploi d'infirmières;
2. les titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;

Matière 16

2.01

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes ou non prévues aux dispositions locales de la convention collective, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle 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 **DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION**

Matière 3

- 3.01** La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de travail.
- 3.02** Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet de discussions entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.
- 3.03** Les journées d'orientation sont incluses dans la période de probation.

4.01 Ordres professionnels

Matière 18

Aucune disposition apparaissant à la convention collective n'est visée par la négociation locale en ce qui a trait à la présente matière.

4.02 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 d'un tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteur, son titre et le centre d'activités auquel elle appartient seront indiqués sur ce dit document. Aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

5.01 Perte et destruction de biens personnels

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

Lorsque la destruction d'un effet personnel (lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse) empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail, cette dernière peut s'absenter pour le restant du quart de travail, sans perte de salaire, s'il y a lieu, afin de procéder au remplacement de ce bien personnel, après entente avec l'Employeur.

Une déclaration d'accident/incident doit être complétée dans les vingt-quatre (24) heures.

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 ait été dans l'impossibilité de le faire pendant cette période. La salariée doit faire approuver sa réclamation avant de procéder au remplacement.

5.02 Uniforme

Advenant le cas où le port d'un uniforme serait requis, les parties se rencontreront pour s'entendre sur les modalités d'application de cet article.

5.03 Vestiaire et salle d'habillement

L'Employeur fournit aux salariées des casiers fermant à clef pour le dépôt de leurs vêtements. Les salariées ont également accès à un endroit pour se changer. L'Employeur fournit également une salle d'habillement convenable aux salariées.

Article 6 **COMITÉ CONJOINT OU PARITAIRE**

6.01 **Comité local de relations de travail**

Matière 15

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.

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

6.03 Les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire selon les modalités prévues à l'article 6.16 des dispositions nationales de la convention collective.

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

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

L'établissement s'est doté d'un comité paritaire de santé et sécurité du travail multi-syndical (composé de représentantes de chaque syndicat). Un protocole d'entente sur les règles de fonctionnement, de représentativité et les objectifs du comité est établi par les membres du comité. Le présent syndicat a droit à au moins une (1) représentante sur ce comité.

7.01 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 horaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- l'ancienneté accumulée;
- les jours de congés-maladie accumulés.
- Vacances accumulées.

L'employeur doit présenter, sur des relevés distincts, les montants versés à titre de rétroactivité, de congés maladie non utilisés au moment de leur «monnayabilité» et la paie de vacances selon le cas.

7.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines par dépôt direct au plus tard le 2^e jeudi suivant la fin de la période de paie. 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.

La salariée absente pour plus de quatre (4) semaines, qui reçoit une rémunération, et qui désire recevoir son relevé de paie par la poste, doit en faire la demande par écrit à l'Employeur.

7.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de vingt-cinq dollars (25\$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques, en remettant à la salariée le montant dû. Pour les montants inférieurs à vingt-cinq dollars (25\$), le montant est versé sur la prochaine paie.

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 selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée ou, à défaut d'entente, 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.

Dans le cas d'une somme versée en trop de plus de deux cent cinquante dollars (250\$) durant la période de paie en cours, les sommes sont récupérées selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée ou, à défaut d'entente, sur la prochaine période de paie.

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.

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

7.04 **Montants dus au départ**

L'employeur remet à la salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

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

7.05 **Caisse d'économie**

Matière 25

Aucune disposition apparaissant à la convention collective n'est visée par la négociation locale en ce qui a trait à la présente matière.

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) tableau fermé à clé servant exclusivement à des fins syndicales dans chaque installation près des locaux syndicaux. Une clé est remise à la représentante du Syndicat.

8.02 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.

8.03 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.

Il est interdit d'afficher tout document comprenant des propos diffamatoires ou offensants envers l'Employeur.

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

9.01 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 est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement prévues au présent article.

Le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants :

- Le port d'attache est le lieu où la salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé 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 ou pour la salariée détenant un PEA dans plus d'une installation.

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

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

9.02 Moyens de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport.

9.03 Repas

Sous réserve des dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues à la convention collective, les allocations de repas prévues aux dispositions nationales de la convention collective 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 dans un délai raisonnable.

9.04 Remboursement des déboursés

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

9.05 **Transport des usagers**

Matière 20

La salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de son port d'attache ou 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 alors être rémunérée suivant les dispositions de la convention, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail.
2. Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions de l'article 19.07 des dispositions nationales de la convention collective (Temps supplémentaire).

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.

9.06 Le remboursement des déboursés effectués en vertu du présent article est effectué sur présentation de pièces justificatives.

9.07 **Activités extérieures - Camp de vacances pour les bénéficiaires**

Matière 14

Lorsque la salariée est appelée à accompagner les bénéficiaires à un camp de vacances, celle-ci se voit octroyer une journée de congé additionnelle pour chaque nuit passée au camp, journée qu'elle peut accoler avec ses congés de semaine.

La salariée est considérée au travail pendant toute la durée du camp de vacances. Elle est rémunérée à taux simple soit 7.25 heures ou 7.50 par jour selon le cas, sauf pour une situation exceptionnelle.

Article 10 **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, VIOLENCE ET**
DISCRIMINATION

10.01 Conformément à l'article 31.04 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur s'engage à réviser, suite à la signature des dispositions locales de la convention collective, sa politique pour contrer toute forme de harcèlement et/ou violence.

De plus, l'Employeur soumet cette politique au Syndicat.

10.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le délai de quatre-vingt-dix (90) jours prévu à l'article 31.02 des dispositions nationales de la convention collective pourra s'appliquer dans les cas de plaintes et/ou griefs relatifs à une conduite de violence, de harcèlement, de discrimination et d'intimidation de la manière prévue à l'article 10.11 (Cas d'exception) des dispositions nationales de la convention collective.

Article 11 **DROITS SYNDICAUX**

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

Arr. local

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 6.14 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) salariées désignées par le Syndicat aux fins de préparation de chacune des séances d'arrangements locaux et de négociation locale (une journée de préparation pour chaque séance d'arrangements locaux et de négociation locale).

11.02 **Local syndical**

Arr. local

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 6.21 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur met à la disposition du Syndicat, un local syndical partagé dans chacune des installations de l'établissement, le Syndicat en a une utilisation exclusive de deux (2) jours par semaine au total.

Leur localisation est :

Le Centre Le Royer, au sous-sol
Le CHSLD St-Georges, au rez-de-jardin

L'aménagement de ces locaux comprend : table ou pupitre, chaises, classeurs avec clés et téléphone comportant un service de messagerie vocale.

12.01 **Énoncé de principe et définitions**

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

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

Le développement des ressources humaines fait partie du plan d'action triennal de la planification de la main-d'œuvre et le développement du personnel prévu à la *Loi sur les services de santé et services sociaux*.

Ce plan comprend notamment les programmes suivants :

12.02 **Orientation et adaptation**

A) **Orientation des nouvelles embauchées**

L'employeur établit, à l'intention des salariées nouvellement embauchées, un programme d'accueil et d'orientation visant à intégrer ces salariées et à les familiariser avec leurs nouvelles fonctions. Ce programme doit commencer dès le premier jour d'emploi.

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

B) **Orientation des salariées inscrites à la liste de disponibilité**

Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation à des salariées, il l'offre, par ordre d'ancienneté, aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité et qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

C) **Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau**

Pour les salariées dont l'établissement est touché, dans le cadre de la transformation du réseau, par un changement d'œuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au

besoin, des activités d'adaptation après avoir consulté le Syndicat local. Ces activités sont organisées à même les ressources allouées à la formation en cours d'emploi.

Ces activités d'adaptation permettent à la salariée d'acquérir les qualifications, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui lui seront confiées.

Ce programme ne peut être supérieur à vingt (20) jours de travail.

12.03 Formation en cours d'emploi

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

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

À cette fin, l'Employeur y consacre à chaque année le budget prévu au développement des ressources humaines de l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective.

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

A la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées, y incluant les sommes consacrées.

Aux fins d'application du présent article, le Syndicat siège au Comité PDRH de l'établissement au sein duquel il a droit à une (1) représentante par regroupement de titres d'emploi.

12.04 Programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché

Ce programme est financé par le budget prévu à la lettre d'entente numéro 14 des dispositions nationales de la convention collective.

Ce programme ainsi que son bilan sont discutés à l'intérieur du Comité local de relations de travail.

Aux fins d'application du présent article, un minimum de deux (2) rencontres par année est prévu lors des rencontres du Comité local de relations de travail.

12.05 **Généralité**

La salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque journée où elle participe à une activité reliée au présent article.

Article 13 **RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES**

Matière 7

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

13.01 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 prévus aux articles 14.01 à 14.07 des disposition 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 14.10 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.

Les postes d'équipe d'appoint (PEA), tel que prévu à l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective sont créés lorsque les besoins le justifient et comportent au maximum deux quarts de travail et deux centres d'activités. L'Employeur peut créer un ou des postes sur un quart stable et un centre d'activités.

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

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

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

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- le ou les centre(s) d'activités;
- 3- la période d'affichage;
- 4- le quart de travail;
- 5- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 6- pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
- 7- dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à 2.

- 13.03 La salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures aux ressources humaines.
- 13.04 À la fin de la période d'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat une copie des candidatures reçues, ainsi que des candidatures au registre de postes
- 13.05 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu de sa titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée affectée à un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.
- 13.06 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et des paragraphes 15.06 à 15.14 des dispositions nationales de la convention collective (Sécurité d'emploi).
- 13.07 Les postes d'équipe d'appoint (PEA) sont octroyés automatiquement à toutes nouvelles salariées embauchées à l'exception de celles qui répondent à des exigences de l'article 1.02 de l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective. Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur vérifie les candidatures internes au registre de postes.
- 13.08 La salariée non titularisée en vertu de l'annexe 12 des dispositions nationales et qui ne rencontre plus les exigences de cette annexe, doit donner un préavis écrit de trente (30) jours à l'Employeur, au terme duquel elle sera titularisée dans un PEA, si les besoins le justifient. Dans le cas contraire cette salariée est réputée avoir démissionné.

13.09 Octroi des postes

Les postes sont affichés dans toutes les installations et sont accordés par ancienneté dans l'établissement

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

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

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

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard soixante (60) jours après sa nomination.

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

13.12 **Registre de postes lors absence**

Ce registre a pour but de permettre à une salariée absente durant toute la période d'affichage, qui souhaite obtenir un poste ou un changement de poste, d'inscrire sa candidature en tant que salariée intéressée, advenant la vacance à l'un des postes souhaités.

Chaque inscription au registre des postes est valide pour une période d'un (1) an suivant la date de son inscription. L'Employeur maintient disponible et accessible le registre des postes pour consultation du Syndicat.

13.13 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum :

- De vingt (20) jours de travail pour une salariée qui obtient un poste comportant un changement de titre d'emploi ou de quart de travail ou de centre d'activités. Les journées additionnelles travaillées par la salariée à temps partiel sur son poste font partie de la période d'initiation et d'essai.
- De dix (10) jours de travail pour un changement de statut dans le même centre d'activités, titre d'emploi et quart de travail. Les journées additionnelles travaillées par la salariée à temps partiel sur son poste sont incluses.
- La salariée détenant un PEA est réputée détenir le poste sans période d'initiation et d'essai pour un poste de même titre d'emploi, même quart de travail et même statut dans le même centre d'activités.

La salariée, avec l'accord de l'Employeur, peut renoncer ou diminuer sa période d'initiation et essai.

La salariée à temps partiel assignée à un remplacement où il reste plus de trente (30) jours et qui obtient un nouveau poste à temps partiel dans le même centre d'activités a une période maximale de dix (10) jours de réflexion pour renoncer à sa période d'initiation et d'essai sur son nouveau poste si elle désire poursuivre ce remplacement sans pour autant retarder le processus d'affichage.

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

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans les cas de réintégration à la demande de l'Employeur, la salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée ne satisfait pas aux exigences de la tâche tel que prévu aux disposition nationales.

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 l'équipe de remplacement, l'Employeur offre le poste à une autre candidate selon les modalités prévues au présent article.

13.14 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

1. Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2), que le nombre résiduel du poste ne soit jamais inférieur à quatre (4) jours de travail par quinzaine et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application de l'article 19.02 (Intervalle minimum) des dispositions nationales de la convention collective.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat et procède selon les modalités suivantes :

- a) dans le centre d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts de travail :
 - i. le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet.
 - ii. s'il reste un (1) ou des jours(s) de travail non récupéré(s), ce ou ces jour(s) est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux autres salariées titulaires de poste 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) titulaire(s) de poste. Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste qui est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;
 - iii. si aucune salariée titulaire de poste à temps partiel ne veut, ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir une salariée à temps complet, le ou les jour(s) de travail du poste est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste 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) titulaire(s) de poste. Sinon le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.

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

13.15 Changement de statut

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

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

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

La salariée peut démissionner de son poste. Dans ce cas, elle se voit alors octroyer un poste à temps partiel comportant huit (8) jours de travail par période de vingt-huit (28) jours (PEA). Toutefois, si le poste qu'elle a quitté n'a pu être comblé selon l'article 13.10 des présentes dispositions à l'intérieur d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance, la salariée devra reprendre son poste, sauf si les besoins justifient l'ajout d'un PEA.

Dans ce cas, cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission. Cependant, la salariée qui démissionne d'un poste à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions du présent article pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivant sa démission. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

13.16 Poste temporaire à l'extérieur de l'unité

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'excédant pas six (6) mois et uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée pour toute la durée de l'absence. Toutefois, exceptionnellement les parties pourront convenir de prolonger la période d'un autre six (6) mois aux mêmes conditions.

Au moins quinze (15) jours avant la date du début de l'affectation, l'Employeur fait parvenir à la salariée un avis écrit indiquant l'identité du poste auquel elle est affectée, la durée probable de l'affectation et les conditions entourant cette affectation.

Dans le même délai, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie de cet avis.

Les conditions suivantes s'appliquent à la salariée pendant toute la durée de son affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation :

1. L'Employeur continue de prélever les cotisations syndicales, conformément à l'article 5 des dispositions nationales de la convention collective;
2. La salariée exerce ses choix de vacances, congés fériés, etc., avec le personnel cadre;
3. En tout temps pendant la durée de son affectation, la salariée peut décider de réintégrer son poste; elle doit en aviser l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance;
4. l'Employeur pourra aussi mettre fin à cette affectation en avisant la salariée par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance; copie de cet avis est transmise au Syndicat;
5. À la fin de son affectation, la salariée qui ne réintègre pas son poste sera réputée avoir démissionné; son poste sera affiché conformément aux dispositions de l'article 13 des présentes.

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

- 1- Dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté en est affectée;
- 2- Cette salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle 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 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 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 détenir un poste comportant huit (8) jours de travail par période de vingt-huit (28) jours si un tel poste est disponible. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

La salariée peut choisir un poste vacant dans l'établissement au lieu de supplanter. Si elle choisit un poste vacant comportant un nombre d'heures inférieures à celui qu'elle détenait, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

S'il y a un poste vacant comparable, de même statut et quart que le poste qu'elle désire supplanter dans le même centre d'activités, la salariée prend le poste vacant.

Un poste vacant est un poste qui a été affiché et qui est resté sans candidate pouvant l'obtenir.

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

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

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

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 supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à l'article 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 faire son choix.

Copie de l'avis est envoyé au Syndicat.

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

14.06 Aux fins de la procédure de supplancement et/ou de mise à pied, les postes de l'équipe d'appoint (PEA) comportant huit (8) jours de travail par période de vingt-huit (28) jours sont exclus de la procédure prévue au paragraphe 14.01 dans un premier temps. Cependant, une fois qu'une salariée à temps partiel comportant quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours n'a plus de choix de supplancement selon la procédure prévue au paragraphe 14.01, les parties se rencontreront afin de définir les modalités à convenir tel que prévu au paragraphe 14.17 des dispositions nationales de la convention collective.

À défaut d'entente dans un délai raisonnable, la salariée supplante la plus jeune PEA de son quart de travail ou d'un autre quart dans son centre d'activités.

15.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

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

- a) congé annuel;
- b) activités syndicales;
- c) congés sans solde prévus à la présente convention;
- d) maladie ou accident;
- e) congé de maternité;
- f) congé de paternité;
- g) congé d'adoption;
- h) congés sociaux;
- i) congé pour études;
- j) période d'affichage prévue à l'article 13 (Mutations volontaires);
- k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre (S.R.M.O.);
- l) congé à traitement différé;
- m) remplacement à un poste hors de l'unité;
- n) formation;
- o) congés fériés.

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

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

Il est comblé prioritairement par les salariées de l'équipe de remplacement et/ou l'équipe d'appoint (PEA) pour la portion poste uniquement pour les heures prévues à leur poste, le cas échéant, ensuite par les salariées titulaires d'un poste à temps partiel inscrites sur la liste de disponibilité.

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

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

La salariée à temps partiel affectée à un remplacement à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus est considérée, sur demande écrite de celle-ci, pendant cette affectation, comme une salariée à temps complet.

Cependant, il doit rester au moins six (6) mois de remplacement au moment de la demande.

15.02 Poste d'équipe d'appoint (PEA)

Un PEA a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que défini à l'article 15.01, de satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de travail dans un centre d'activités, d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

15.03 Liste de disponibilité

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

15.04 Cette liste comprend le nom des personnes suivantes :

- a) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective ;
- b) toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail dans son centre d'activités ou dans un autre centre d'activités.
- c) Toute salariée non visée par le processus de titularisation prévue à l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective.

15.05 Pour être inscrite sur la liste de disponibilité et y demeurer, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant la ou les journée(s) de la semaine et le ou les quart(s) de travail où elle assure sa disponibilité. Elle peut également préciser sa disponibilité ou non pour les remplacements long terme de quatorze (14) jours et plus.

La salariée inscrite sur la liste de disponibilité selon le critère prévu à l'article 15.04 c) doit offrir une disponibilité minimale d'une fin de semaine sur deux sur le même quart de travail et dans le même centre d'activités.

La salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut sur une base volontaire, exprimer une disponibilité dans plus d'un centre d'activités.

La salariée peut modifier sa disponibilité selon le calendrier établi. Le calendrier est affiché aux endroits habituels, il est mis à jour en septembre de chaque année et précise les dates des changements de disponibilité pour les dix-huit (18) prochains mois.

La salariée a la possibilité de modifier sa disponibilité à chaque période horaire, à l'exception de la période d'été où l'employeur fixe la durée de la période. Toutefois, cette période débutera au plus tôt le premier (1^{er}) dimanche de juin et se terminera au plus tard le deuxième (2^e) samedi de septembre.

La disponibilité de la période d'été est recueillie à une date fixée (période deux (2) semaines) par l'Employeur mais au plus tard le 30 avril de chaque année.

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

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

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

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

L'Employeur n'est pas tenu de rappeler une salariée s'il ne s'est pas écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail ou si la salariée a complété cinq (5) jours de travail dans une même semaine.

Une salariée ne peut se voir refuser un remplacement 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 dans ce cas.

Une salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être assignée à l'avance. Ce remplacement ne peut être remis en question par cette salariée, ni ne peut être réclamé par une autre salariée en raison de son rang d'ancienneté, s'il reste quatorze (14) 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.

La salariée à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une affectation dans son centre d'activités reprend son poste si le nombre de jours de cette affectation devient égal ou inférieur à celui du poste détenu par la salariée.

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 titulaire, cette salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son remplacement en cours.

A) Remplacement de moins de quatorze (14) jours

Le remplacement prévu avant l’affichage de l’horaire de travail ou en cours de l’horaire de travail est accordé par ordre d’ancienneté, selon la disponibilité exprimée.

Toutefois, lorsque la durée de l’absence devient supérieure à quatorze (14) jours, l’Employeur accorde de nouveau un remplacement conformément à l’alinéa B.

B) Remplacement de quatorze (14) jours et plus

Ce remplacement est indivisible et est accordé par ordre d’ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde au remplacement à effectuer.

Exceptionnellement, le remplacement de sept (7) jours et plus de vacances de la salariée à temps complet se fait selon les mêmes modalités que les remplacements de plus de quatorze (14) jours.

15.08 Remplacement de plus de quatre-vingt-dix (90) jours

A) Lorsqu’un remplacement couvre une période de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, l’Employeur offre par ordre d’ancienneté ce remplacement à une salariée qui en a fait la demande par écrit et qui détient un poste équivalent sur un autre quart de travail dans le même centre d’activités.

B) La même procédure s’applique lors d’un changement de titre d’emploi dont la rémunération est supérieure à condition que la salariée rencontre les exigences normales de la tâche.

Il est entendu qu’un remplacement à temps complet accordé en vertu du présent alinéa peut entraîner une deuxième mutation.

Un registre est constitué par centre d’activités pour les salariées désirant bénéficier de l’alinéa A et/ou B. L’inscription à ce registre est valide pour une période d’un (1) an.

15.09 Pour les remplacements de quatorze (14) jours et plus, l’Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l’un des motifs énumérés à l’article 15.01 des particularités suivantes :

- a) l’identité du poste;
- b) le nom de la titulaire;
- c) la durée probable du remplacement.

Pour les remplacements de quatorze (14) jours et plus, l’Employeur fait parvenir au Syndicat ces particularités à chaque début d’horaire.

Pour les remplacements de moins de quatorze (14) jours, les particularités ci-haut mentionnées sont communiquées via les horaires affichés aux endroits habituels.

- 15.11 La salariée qui occupe, à temps complet, successivement un ou des poste(s) temporairement dépourvu(s) de sa (leurs) titulaire(s) ou qui comble un ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de deux (2) semaines, sauf si l'Employeur en est avisé dans un plus court délai.

16.01 **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.

16.02 **Période de repas**

La salariée dispose de quarante-cinq (45) minutes pour prendre son repas quotidien en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévu à son poste. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

16.03 **Périodes de repos**

La salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail.

Si les besoins du centre d'activités le permettent, la salariée peut accoler sa période de repos à sa période de repas avec l'accord de l'Employeur.

16.04 **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.

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

16.06 **Échange d'horaire**

Il est loisible à deux (2) salariées d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail tel qu'établi, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective (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 dans la localité des infirmières (au sens de la Loi) répondant aux exigences normales de la tâche, il doit alors assurer un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive.

Aux fins du présent article, 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.

Applicable aux PEA, l'Employeur s'efforce de répartir équitablement entre les salariées les journées de travail par période de vingt-huit (28) jours.

16.08 Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées du même regroupement 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 de travail sans préavis de sept (7) jours, à moins du consentement de la ou des salariée(s) impliquée(s), à l'exception des salariées détenant un PEA dont certaines journées de travail ne pourraient être prévues lors de l'affichage de l'horaire de travail, lesquelles verront ces journées confirmées jusqu'à quarante-huit (48) heures à l'avance.

16.11 **Heures brisées**

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

16.12 **Contrôle du temps**

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

16.13 **Conversion de la prime de nuit**

Arr. local

Aux fins de l'article 9.01 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines. La salariée qui ne veut pas se prévaloir de la conversion de sa prime en temps chômé doit en faire la demande par écrit au moment de l'obtention de son poste à temps complet de nuit.

A) Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un CÉGEP ou une université

17.01 Condition du congé

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

Avant l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé 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 15.01.

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^{re}) année du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une commission scolaire, à un CÉGEP ou à une université pour un autre employeur.

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 14 (Procédure de supplantation et/ou mises à pied).

À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un PEA si un tel poste est disponible. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

5. Modalité du congé partiel sans solde

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

17.03 **Congé sans solde ou partiel sans solde pour études**

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession. 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 des mécanismes prévus à l'article 14 (Procédures de supplantation et/ou de mise à pied).

À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un PEA si un tel poste est disponible. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

17.05 **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.

17.06 **Autres congés sans solde**

A) 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 de l'élection.

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

B) Fonction civique (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.

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes :

1. Retour

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

2. Congé annuel

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

3. Congés maladie

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

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

4. Modalités de retour

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

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 14 – (Procédure de supplantation et/ou mises à pied).

17.07 Congé sans solde

1. Conditions d'obtention

Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, 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.

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

L'Employeur doit donner 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, 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.

2.1 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.

2.2 Congé annuel

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

2.3 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 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.

2.4 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 des mécanismes prévus à l'article 14 (Procédure de supplantation et/ou mises à pied).

À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un PEA si un tel poste est disponible. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

2.5 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.

17.08 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 semaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2½) par semaine en conformité avec l'horaire établi par l'Employeur.

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

17.09 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 à la salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service. La salariée peut bénéficier de ce congé deux (2) fois par période de cinq (5) ans.

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 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.

17.10 Congé partiel sans solde

L'Employeur accorde, lorsque le remplacement est possible, une fois par période de cinq (5) ans, 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 et sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine ou six (6) jours par deux (2) semaines.

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

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

17.11 Réduction du temps de travail

La salariée titulaire d'un poste à temps complet depuis plus d'un (1) an affectée à un centre d'activités opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'Employeur, réduire son temps de travail à sept (7) ou à huit (8) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes :

- a) qu'une salariée, du même titre d'emploi et du même centre d'activités, titulaire de poste à temps partiel :
 - augmente ses jours de travail à sept (7) jours par deux (2) semaines dans le cas où une salariée à temps complet a choisi de réduire son temps de travail à sept (7) jours par deux (2) semaines;
 - augmente ses jours de travail à six (6) jours par deux (2) semaines dans le cas où la salariée à temps complet a choisi de réduire son temps de travail à huit (8) jours par deux (2) semaines;

et que l'augmentation de jours de travail soit compatible avec son horaire de travail.

- b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par la salariée à temps complet et non récupérées en fonction des dispositions du sous-paragraphe précédent soient attribuées aux PEA du centre d'activités.

L'attribution des jours libérés se fait en tenant compte de l'ancienneté des salariées titulaires de poste à temps partiel.

Cette réduction de temps de travail est d'une durée minimum de six (6) mois. Elle prend fin avec un avis de trente (30) jours de la salariée détentrice du poste à temps complet ou, automatiquement, si cette salariée quitte son 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 par les règles applicables aux salariées 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 prévues à l'article 17.08. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

17.13 Congé pour mariage ou union civile

En plus des dispositions relatives au congé pour mariage ou union civile des dispositions nationales de la convention collective, la salariée peut accoler une (1) semaine de congé sans solde à ce congé.

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 semaine sans solde.

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 inopportuns et/ou que personne de l'équipe de remplacement, des PEA 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).

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes a) et b) du présent article, le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une (1) fois par quart. De plus, il ne peut non plus constituer une pratique pour combler les absences.

Le présent article 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.

Nonobstant ce qui précède lorsqu'une salariée est appelée à être déplacée d'étage à l'intérieur de son quart de travail dans son centre d'activités, elle n'est pas affectée par la notion de déplacement prévue au présent article.

19.01 Répartition équitable

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

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

L'Employeur n'est pas tenu d'offrir du temps supplémentaire à une salariée après que cette dernière a fait quatre (4) quarts complets de temps supplémentaire à l'intérieur d'une période de paie.

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 s'il reste moins de trois (3) heures avant le début du quart.

19.02 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.

L'Employeur accorde à toute salariée qui effectue un quart complet de temps supplémentaire à la suite de son quart de travail une période supplémentaire de repos de vingt (20) minutes.

19.03 Système de garde

Si un système de garde est mis en place, les parties se rencontrent pour en discuter les modalités.

20.01 Liste des congés fériés

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

- F1 Confédération
- F2 Congé mobile
- F3 Fête du Travail
- F4 Action de grâce
- F5 Jour du Souvenir
- F6 Jour de Noël
- F7 Lendemain de Noël
- F8 Jour de l'An
- F9 Lendemain du Jour de l'An
- F10 Vendredi saint
- F11 Lundi de Pâques
- F12 Journée nationale des patriotes
- F13 Fête nationale

Le congé mobile est disponible à compter du 2 juillet de chaque année. Il peut être demandé quarante-huit (48) heures à l'avance et l'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

20.02 Répartition

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

La salariée doit indiquer son choix de date de congé férié ou compensatoire sur le formulaire prévu à cette fin et le remettre à son supérieur immédiat au moins à sept (7) jours de son occurrence. Les salariées à temps complet qui n'indiquent pas vouloir prendre un congé férié ou compensatoire dans le délai prévu, l'accumule automatiquement.

La salariée peut utiliser jusqu'à cinq (5) congés fériés et/ou compensatoires soit à Noël ou au jour de l'An. Ces congés sont accordés si les besoins du service le permettent. Les demandes de congés fériés ou compensatoires pour la période des fêtes sont recueillies avant le 1^{er} novembre de chaque année.

Advenant le cas où il est impossible d'accorder ces cinq (5) jours à l'ensemble ou à une partie des salariées, les parties se rencontrent pour tenter de trouver une solution.

Nonobstant ce qui précède, la salariée a droit à au moins trois (3) jours de congés fériés et/ou compensatoires consécutifs à Noël ou au jour de l'An.

20.03 **Remise du congé férié**

La salariée a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires lesquels sont utilisés durant l'année (1^{er} juillet au 30 juin). Elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

Nonobstant ce qui précède, la salariée doit, au plus tard le 15 avril de chaque année, indiquer par écrit les dates de prise des congés compensatoires restants. À défaut de quoi l'Employeur fixe les dates de ces congés.

Une (1) fois par année, lors de son congé annuel, la salariée peut accoler un congé compensatoire ou férié au début ou à la fin de sa période de congé annuel pour commencer ou terminer son congé par une fin de semaine complète.

20.04 **Échange de congé férié**

Après l'affichage d'un horaire de travail et de congés, il est loisible à deux (2) salariées du même titre d'emploi et même quart de travail d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié apparaissant 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 (1) journée régulière de travail.

21.01 Période de congé annuel

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

La période située entre le 15 mai 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.

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 (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées ne peuvent être prises entre le 1^{er} dimanche de juin et le 1^{er} samedi de septembre. Ces journées peuvent être prises après un préavis à l'Employeur d'au moins sept (7) jours, en complétant le formulaire prévu à cet effet. De plus, au plus tard le 15 février, la salariée devra indiquer la date de prise de ces congés s'il lui en reste.

La salariée peut, après entente avec l'Employeur, modifier par écrit ses dates de congé annuel dans les quinze (15) jours suivant l'affichage du programme à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni le congé annuel des autres salariées ainsi que les remplacements accordés en vertu de l'article 15.05

21.03 Choix de vacances

Les choix de vacances des salariées s'effectuent selon les règles suivantes :

- a) L'Employeur fixe un rendez-vous à chaque salariée, par ancienneté, par catégorie d'emploi et par quart de travail et centre d'activités au plus tôt le 15 mars et au plus tard le 5 avril de chaque année, afin que les salariées effectuent leur choix de vacances pour la période normale de congés annuels.

L'Employeur fait parvenir au moins deux (2) semaines à l'avance à chaque salariée une lettre l'informant de la date, l'heure et l'endroit de son rendez-vous pour effectuer son choix de vacances. La salariée peut faire son choix en personne, par téléphone ou par procuration auprès de son syndicat.

Au moment du rendez-vous, l'Employeur informe la salariée du quantum de vacances dans sa catégorie d'emploi; la salariée a dix (10) minutes pour faire son ou ses choix.

L'Employeur confirme immédiatement à la salariée son premier choix de vacances pour cette période. Dans le cas où la salariée veut effectuer un deuxième choix, ce choix sera confirmé lors de l'affichage final de la période et sera octroyé par ancienneté après la confirmation des premiers choix.

- b) Pour chaque catégorie d'emploi, les salariées qui en fonction de leur ancienneté sont assurées de leur choix de vacances et moyennant un préavis de deux (2) semaines de l'Employeur, doivent faire parvenir par écrit leur choix au plus tard à la date fixée par l'Employeur.
- c) Le même processus s'applique pour le choix des vacances d'hiver (deuxième période). Les rendez-vous sont au plus tôt le 1^{er} septembre et au plus tard le 20 septembre de chaque année.

21.04 Détermination du centre d'activités pour les TP et les PEA

La salariée détenant un PEA affectée à plus d'un centre d'activités et les salariées de la liste de disponibilité doivent exprimer leur choix de vacances dans le centre d'activités et le quart de travail où elles ont effectué le plus grand nombre d'heures de travail dans la dernière année calendrier. Toutefois, la salariée affectée à une assignation de quatorze (14) jours et plus à durée indéterminée au moment de son rendez-vous, effectuera son choix dans le centre d'activités et le quart de travail correspondant à son remplacement.

21.05 Affichage des choix de vacances

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard deux (2) semaines après la fin de la période des choix de vacances prévue au paragraphe 21.03. Ce programme demeure affiché jusqu'au prochain choix de vacances. De plus, l'employeur transmet une copie au syndicat.

La salariée peut, après entente avec l'Employeur, modifier par écrit ses dates de congés annuels dans les quinze (15) jours suivant l'affichage du programme à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni le congé annuel des autres salariées ni les remplacements accordés en vertu de l'article 15.05.

21.06 Échange de congé annuel

De consentement mutuel, deux (2) salariées d'un même regroupement, du même centre d'activités et du même quart de travail, ayant un même nombre de semaines peuvent échanger leur date de congé annuel après entente avec l'Employeur.

21.07 **Invalidité et vacances**

- a) Une salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité survenue avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur par écrit avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique et ou mentale, dès que possible.

L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

- b) La salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie en raison d'accident du travail voit automatiquement ses vacances reportées.

Toutefois, si elle désire conserver ses vacances, elle doit en aviser son employeur par écrit avant la date fixée pour sa période de vacances.

21.08 **Congé annuel pour conjoints**

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

21.09 **Remise de la rémunération**

La rémunération du congé annuel est remise à la salariée à chaque période de paie régulière. La salariée qui désire avoir sa paie de congé annuel avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel, doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au plus tard le 30 avril de chaque année. Cette demande est valide pour les deux périodes de vacances.

Article 22 **DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

22.01 Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

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.

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

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

En foi de quoi, les parties locales ont signé le 7^{me} jour du mois de Juin 2014

**SYNDICAT RÉGIONAL DES
PROFESSIONNELLES EN SOINS DU
QUÉBEC**

GROUPE ROY SANTÉ INC.



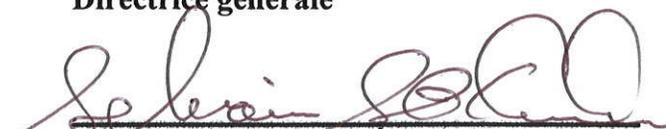
LOUISE GILARDEAU,
Présidente SRPSQ



DIANE GAUTHIER,
Directrice générale



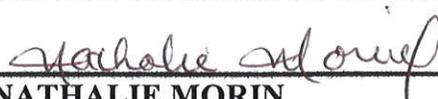
JOSEE CHARTRE,
Responsable locale



SYLVAIN ST-ANDRÉ,
Directeur des ressources humaines



MARIE-EVE RINGUET,
Agente syndicale



NATHALIE MORIN
Directrice des soins infirmiers



ANDRÉ AUGER,
Conseiller syndical FIQ

Annexe 1

MÉCANISME D'APPLICATION CONCERNANT LES POSTES D'ÉQUIPE D'APPOINT (P.E.A.)

Les parties reconnaissent que les dispositions prévues à la lettre d'entente no. 1 des dispositions nationales de la convention collective sont applicables au Groupe Roy Santé inc.

1. Les spécifications découlant des P.E.A. telle la définition, la création et la dotation de ces postes sont précisées aux articles 1.05, 13.01 et 13.07 des présentes dispositions locales.
2. L'Employeur s'engage à transmettre annuellement au Syndicat toute statistique pertinente en lien avec les postes P.E.A.
3. Les parties discutent de toute problématique ou particularité découlant du processus des P.E.A. dans le cadre du comité de relations de travail prévu à l'article 6.01 des présentes dispositions locales.

Index analytique

NO	MATIÈRES DESCRIPTION	C.C. LOCALE ARTICLE, ANNEXE	PAGE(S)
1	Notion de poste	Articles 1.03 à 1.05	5
2	Notion de service et de centre d'activités	Article 1.01	5
3	Durée et modalités de la période de probation	Article 3	8
4	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire	Article 15	31
5	Notion de déplacement	Article 18	47
6	Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires	Article 15	32
7	Règles de mutations volontaires	Article 13	22
8	Procédure de supplantation	Article 14	28
9	Aménagement des heures et de la semaine de travail	Article 16	36
10	Temps supplémentaire, rappel au travail et disponibilité	Article 19	48
11	Congés fériés et vacances annuelles – congé annuel	Article 20 Article 21	49 51
12	Congés sans solde	Article 17	38
13	Développement des ressources humaines	Article 12	19
14	Activités à l'extérieur des installations avec les usagers	Article 9.07	16
15	Comités locaux	Article 6	11
16	Règles d'éthique entre les parties	Article 2	7
17	Affichage d'avis	Article 8	14
18	Ordre(s) professionnel(s)	Article 4.01	9
19	Pratique et responsabilité professionnelle	Article 4.02	9
20	Transport des usagers	Article 9.05	16
21	Perte et destruction de biens personnels	Article 5.01	10
22	Port d'uniformes	Article 5.02	10
23	Vestiaire et salle d'habillement	Article 5.03	10
24	Modalités de paiement des salaires	Article 7	12
25	Caisse d'économie	Article 7.05	13
26	Allocations de déplacement	Article 9.01	15

AUTRES MATIÈRES

• Harcèlement psychologique, violence et discrimination	Article 10	17
• Droits syndicaux	Article 11	18
• Durée des dispositions locales de la convention collective	Article 22	55
• Mécanisme d'application de la mesure de titularisation des salariées	Annexe 1	56