



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

**DISPOSITIONS LOCALES DE LA
CONVENTION COLLECTIVE**

ENTRE

CHSLD PROVIDENCE NOTRE-DAME DE LOURDES

ET

***L'ALLIANCE INTERPROFESSIONNELLE DE MONTRÉAL
(AIM-FIQ)***

Le 27 juin 2007

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I - ARTICLES		
N° Article	DESCRIPTION	Pagination
1	Définition des termes et modalités diverses	4
2	Objet	7
3	Tâche et organisation du travail	8
4	Responsabilité professionnelle	9
5	Vestiaire - uniforme - perte et destruction de biens personnels	10
6	Droits syndicaux	11
7	Paiement des salaires	13
8	Affichage d'avis	15
9	Allocations de déplacement	16
10	Règlement des griefs et comité de plaintes	19
11	Arbitrage	20
12	Planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines	21
13	Promotion - Transfert - Rétrogradation	26
14	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	34
15	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail	36
16	Heures et semaine de travail	44
17	Congés sans solde	48
18	Déplacement	58
19	Temps supplémentaire - disponibilité ou garde	59
20	Congés fériés	61
21	Congé annuel	64
22	Avantages ou privilèges acquis	67
23	Dispositions particulières s'appliquant aux salariées oeuvrant en établissement psychiatrique, en unité spécifique, dans une aile ou unité psychiatrique dans un établissement nordique ou dans un établissement carcéral	68
24	Durée des dispositions locales de la convention collective	69

PARTIE II - ANNEXES

N° Annexe	DESCRIPTION	Pagination
Annexe1	Relative à la liste des centres d'activités	70
Annexe 2	Horaire comprimé	71
Annexe 3	Mécanisme d'application de la mesure excluant la titularisation des salariées	85
Annexe 4	Relative à l'accessibilité aux postes d'assistante infirmière chef, d'infirmière clinicienne assistante infirmière chef, d'assistante du supérieur immédiat et d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat	86
Annexe 5	Relative à la personne retraitée réembauchée	88

PARTIE III - Lettres d'entente

Lettre n° 1	Relative au frais d'utilisation du photocopieur	89
Lettre n° 2	Relative au mécanisme de traitement des plaintes	90
Lettre n° 3	Relative aux modalités prévues à l'article 15 -PTDT	91
Lettre n° 4	Relative à la reconnaissance du titre d'emploi d'infirmière auxiliaire chef d'équipe et à la reconnaissance du titre d'emploi d'assistante du supérieur immédiat	92

PARTIE IV - Lettre d'intention

Lettre d'intention no 1	Relative à la formation des infirmières auxiliaires	94
--	---	----

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01

Centre d'activités

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

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

Il est entendu qu'un centre d'activités ne peut s'étendre sur plus d'un site, d'un pavillon, d'une installation ou de tout autre bâtiment de l'Employeur.

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

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

1.02

Poste simple

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

1.03

Poste composé

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

1.04

Port d'attache

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

Le lieu de travail de la salariée titulaire de poste à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective est réputé être son port d'attache

Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache.

Malgré le paragraphe précédent, il peut arriver qu'une salariée ait plus d'un (1) port d'attache, mais uniquement sur une base temporaire et par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

1.05

Durée et modalités de la période de probation

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

Les jours de travail considérés aux fins de cette définition sont les jours effectivement travaillés.

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

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

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

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

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 :

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

ARTICLE 2

OBJET

- 2.01** La présente convention a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties locales, de déterminer les conditions de travail des salariées visées par l'unité d'accréditation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.
- 2.02** Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties locales pour assurer la qualité des services fournis par l'établissement.
- 2.03** L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 2.04** Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.
- 2.05** L'Employeur remet sur demande du Syndicat copie des politiques, procédures et règlements écrits visant le personnel, ainsi que copie de leurs amendements et modifications, si de tels règlements existent.
- Toute disposition incompatible avec les dispositions nationales et/ou locales de la convention collective en vigueur est nulle et de nul effet.

ARTICLE 3

TÂCHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

3.01

Dans le but d'améliorer la qualité des soins offerts, les parties conviennent de favoriser la continuité des soins.

L'Employeur s'efforce dans la mesure du possible de ne pas diviser ou morceler entre les salariées d'un même regroupement de titres d'emploi d'un centre d'activités les tâches qu'il leur confie.

ARTICLE 4

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

4.01

Signature d'un document technique

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

4.02

Modification d'un document

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

ARTICLE 5

VESTIAIRE - UNIFORME - PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

5.01

Vestiaire

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

5.02

Uniforme

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

5.03

Le style et la coupe de ces uniformes et/ou sarraus font l'objet d'une entente entre les parties.

L'Employeur choisit les tissus, après consultation avec le Syndicat.

5.04

Les uniformes et les sarraus fournis sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.

5.05

Lorsque l'Employeur requiert le port de chaussure de travail il le fournit à ses frais à ses salariées.

5.06

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

5.07

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

Lorsque la destruction d'un effet personnel empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail (lunettes, lentilles cornéennes, prothèses ou orthèses etc.) cette dernière peut s'absenter pour le quart de travail en cours sans perte de salaire, pour voir au remplacement de ce bien personnel.

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

ARTICLE 6

DROITS SYNDICAUX

6.01

L'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure les dispositions locales de la convention collective de travail, au nom et pour toutes les salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

6.02

Locaux syndicaux

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 6.21 des dispositions nationales de la convention collective, le local syndical est situé au premier étage du CHSLD Providence Notre Dame de Lourdes et est à l'usage exclusif du Syndicat.

En tout temps, les parties peuvent convenir de modifier ou ajouter d'autres journées d'utilisation exclusive.

En plus des fournitures énumérées aux dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat un service de messagerie vocale, un accès Internet dont les coûts de l'installation et d'utilisation sont à la charge du Syndicat.

L'Employeur fournit aussi au Syndicat l'accès à un photocopieur et à un télécopieur qu'il désigne. selon les dispositions prévues à la lettre d'entente numéro 1.

6.03

Libérations aux fins d'arrangements locaux et de négociation locale

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

6.04

Tenue des assemblées

A la demande du Syndicat l'Employeur peut mettre une salle à la disposition du Syndicat pour la tenue de ses assemblées.

6.05

Comités conjoints ou paritaires locaux

Comité local de relations de travail

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

- 6.06** Ce comité est composé de trois (3) représentantes du Syndicat, salariées de l'établissement et d'un maximum de trois (3) cadres de l'établissement, représentant l'Employeur.
- Les parties peuvent être accompagnées d'une représentante extérieure.
- 6.07** Les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.
- 6.08** Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont les suivantes :
- a) le comité se réunit un minimum quatre (4) fois par année;
 - b) malgré ce qui précède, les parties peuvent se réunir en tout temps, à la demande de l'une ou l'autre des parties;
 - c) une semaine avant la date prévue de la rencontre, chaque partie informe par écrit son vis-à-vis des sujets portés à l'ordre du jour;
 - d) au besoin, pour traiter de sujets particuliers, le comité peut inviter des salariées, des représentants de l'Employeur ou des personnes de l'extérieur à participer à une rencontre.
- 6.09** **Comité conjoint local de santé et sécurité**
- Représentation et fonctionnement du comité**
- Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 30.01 des dispositions nationales de la convention collective, les modalités de représentation et de fonctionnement du comité seront déterminées par les membres du comité
- Ce comité est composé d'une (1) représentante désignée par le Syndicat, salariée de l'établissement :
- Les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

ARTICLE 7

PAIEMENT DES SALAIRES

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 de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- l'ancienneté accumulée;
- le nombre de congés maladie accumulés;
- le nombre de jours de congés compensatoires accumulés.

Dès que possible le nombre de jours de congés compensatoires accumulés sera ajouté aux informations contenues au relevé de paie.

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

7.02

Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines (ou aux périodes établies antérieurement par l'Employeur). En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

Le versement des paies est effectué par dépôt électronique direct aux deux (2) semaines à l'institution financière désignée par la salariée.

Si l'Employeur décide de modifier la fréquence et/ou la séquence des versements de la paie, les modalités encadrant cette modification doivent être convenues avec le Syndicat.

Les salariées ayant accès au relevé de paie électronique peuvent consulter leur relevé et au besoin les imprimer. Les relevés de paie des salariées n'ayant pas accès au relevé de paie électronique doivent être disponible à un endroit accessible à la salariée durant son quart de travail

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 versée le jour ouvrable qui précède ce congé à moins d'impossibilité.

7.03

Erreur

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

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

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

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

7.04

Montants dus au départ

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

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

7.05

Caisse d'économie

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

7.06

Épargne sur le salaire

L'Employeur collabore avec le Syndicat pour permettre aux salariées qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de Solidarité de la Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.) et/ou du Fonds des travailleurs de la Centrale des Syndicats Nationaux (CSN) pour l'Épargne.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS

- 8.01** L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) ou des tableau(x) fermé(s) servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise à la représentante du Syndicat.
- 8.02** Les tableaux d'affichage sont au nombre de deux (2) et sont situés aux endroits suivants :
- ⇒ deux (2) tableaux adjacents au local syndical.
- Le nombre et le lieu de tableaux d'affichage supplémentaires sont convenus entre les parties
- 8.03** Dans ce ou ces tableau(x), le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres.
- Cependant, chaque document doit préalablement être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat.
- 8.04** L'Employeur transmet au Syndicat une copie des documents affichés dans l'établissement lorsqu'ils proviennent de la direction générale, de la direction des soins infirmiers ou de la direction du personnel. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la présente convention.

ARTICLE 9

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

9.01

Modalités relatives au port d'attache

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

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

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

9.02

A) Salariée accompagnant un bénéficiaire

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

Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail.

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

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

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

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

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

B) Salariée accompagnant un bénéficiaire à l'extérieur des sites de l'établissement pour une activité de plus de vingt-quatre (24) heures

Les conditions de travail particulières applicables aux salariées appelées à accompagner les bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures sont les suivantes :

Nombre de salariées

L'Employeur détermine le nombre de salariées qui participent à une sortie de plus de vingt-quatre (24) heures. L'Employeur peut utiliser au besoin les salariées qui ne participent pas à la sortie. La participation des salariées se fait sur une base volontaire.

Rémunération

Pour chaque vingt-quatre (24) heures de présence, l'Employeur paie le premier quart de travail à la salariée et lui rémunère trois (3) heures à taux simple pour chacune des nuits de la dite activité.

La salariée ne doit subir aucune diminution de son salaire régulier tel que défini à l'article 1.06 des dispositions nationales de la convention collective

Congé(s) hebdomadaire(s)

L'Employeur remet à la salariée son ou ses congés hebdomadaires.

Dépenses inhérentes à la sortie

Toutes les dépenses inhérentes à la sortie et autorisées préalablement par l'Employeur sont remboursées à la salariée par ce dernier.

9.03

Autre moyen de transport

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

9.04

Stationnement

Lorsque l'Employeur exige qu'une salariée utilise son automobile personnelle dans l'exercice de ses fonctions, il fournit un stationnement gratuit au port d'attache si un stationnement existe ou à défaut, il rembourse à la salariée les frais de stationnement encourus.

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

9.05

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

ARTICLE 10

RÈGLEMENT DES GRIEFS ET COMITÉ DES PLAINTES

- 10.01** Conformément au paragraphe 10.11 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat conviennent de ne pas modifier les délais de dépôt d'un grief et de se conformer aux délais tels que définis au paragraphe 10.02 des dispositions nationales
- 10.02** En vertu du paragraphe 31.04 des dispositions nationales de la convention collective et de la politique pour contrer toute forme de violence déjà existante, l'Employeur et le Syndicat conviennent des dispositions prévues à la lettre d'entente numéro 2 des dispositions locales de la convention collective
- 10.03** La salariée qui croit être victime de harcèlement ou de violence peut adresser, par écrit, une plainte à la Direction du développement-ressources humaines dans les quatre-vingt dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.
- Sur réception, copie de cette plainte est transmise au Syndicat.
- 10.04*** La détermination des mesures et les décisions relatives à leur mise en application relèvent exclusivement de la Direction du développement-ressources humaines
- 10.05** La Direction du développement -ressources humaines informe le Syndicat et la plaignante des suites qu'elle entend donner à la plainte de la salariée dans les trente (30) jours de sa réception.
- 10.06** Conformément au paragraphe 10.11 des dispositions nationales de la convention collective, les délais pour déposer un grief en matière de harcèlement et de violence sont prolongés à trente (30) jours suivant la décision de la Direction du développement -ressources humaines
- Conséquemment, à défaut d'une solution jugée satisfaisante dans les trente (30) jours de la réception de la décision de la Direction du développement-ressources humaines, la plaignante ou le Syndicat, avec l'accord de celle-ci, dispose d'un délai de trente (30) jours pour déposer un grief.
- Malgré l'alinéa précédent, la plaignante peut en tout temps, entre la date du dépôt de sa plainte et la réception de la décision de la Direction du développement-ressources humaines, renoncer à poursuivre sa démarche auprès du mécanisme de plainte et déposer un grief.
- 10.07** Le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives à la plainte et au grief, le cas échéant, doivent être traités de façon confidentielle, notamment par l'Employeur et le Syndicat, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative à la plainte ou au grief ou à l'application d'une mesure prise en vertu de la convention collective.

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01

Conformément au paragraphe 11.02 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent de ne pas établir une liste d'arbitres pour la durée de la présente convention et de se conformer à la détermination de la procédure d'arbitrage tel que défini au paragraphe 11.02 des dispositions nationales :

11.02

Conformément à l'article 11 des dispositions nationales de la convention collective et aux fins d'application des procédures régulière et sommaire qui y sont prévues l'Employeur et le Syndicat conviennent que pour les six (6) mois suivant le dépôt du grief sauf pour les cas de congédiement et de griefs relatifs à une démission d'une salariée

- Seule la partie ayant soumis le grief peut exiger que le grief soit entendu à l'arbitrage par un avis envoyé à l'autre partie;
- La partie ayant soumis le grief peut amorcer la procédure de choix d'un arbitre.

ARTICLE 12

PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

12.01

Énoncé de principe et définitions

Aux fins de la présente convention, l'expression « Planification de la main-d'œuvre » signifie le processus visant à prévoir les besoins en matière d'offre et de demande de main-d'œuvre et ce, tant au niveau qualitatif que quantitatif, auxquels l'établissement doit faire face et à doter celui-ci du personnel nécessaire pour répondre aux besoins de soins et de services.

La planification de la main-d'œuvre vise à assurer l'adéquation entre l'offre et la demande des besoins de main-d'œuvre de l'établissement

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et 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.

Dans le cadre prévu par la Loi sur les services de santé et les services sociaux, la planification de la main-d'œuvre et le développement des ressources humaines s'actualisent par la mise en place d'un plan d'action triennal pour la planification de la main-d'œuvre et le développement des ressources humaines. Ce plan doit notamment comprendre des programmes d'accueil et d'orientation, d'intégration et d'adaptation, de formation en cours d'emploi, de maintien des compétences, de perfectionnement, d'évaluation et de planification des besoins de formation, de motivation et de valorisation, d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché et de préparation de la relève. Ce plan triennal est révisé sur une base annuelle par le comité de la planification de la main-d'œuvre et le développement des ressources humaines.

12.02

Plan de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines:

Le plan triennal de la planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines comprend notamment :

A) Orientation des salariées nouvellement embauchées

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

Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines. Celui-ci se rencontre dans les quinze (15) jours pour faire parvenir ses recommandations à l'Employeur. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.

Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation définie à l'article 1 de la présente convention collective est prolongée d'autant.

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

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

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

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

C) Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau

Pour les salariées dont l'établissement est touché, dans le cadre de la transformation du réseau, par un changement d'œuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation après avoir consulté le comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines. Ces activités sont organisées à même les ressources allouées à la formation en cours d'emploi.

D) 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.

Le comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines élabore et recommande annuellement à l'Employeur le plan d'activités de formation en cours d'emploi et fixe les modalités d'application du dit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates

Ce programme est financé par le budget consacré au développement des ressources humaines prévu à l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective et à cette fin, l'Employeur utilise ce budget entre le 1er avril et le 31 mars de chaque année. Si au cours d'une année, l'Employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ses activités l'année suivante.

À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines un bilan complet des activités effectuées. des sommes consacrées aux dites activités ainsi qu'un bilan, s'il y a lieu, des indicateurs en terme d'atteinte des objectifs fixés.

E) Programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché

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

Ce programme est financé par le budget prévu à la lettre d'entente numéro 14 des dispositions nationales de la convention collective et à cette fin, l'Employeur utilise ce budget entre le 1er avril et le 31 mars de chaque année. Si au cours d'une année, l'Employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ses activités l'année suivante.

Le comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines élabore et recommande annuellement le plan d'activités pour les salariées qui ont moins de cinq (5) ans de pratique dans leur emploi et fixe les modalités d'application du dit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates.

À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines un bilan complet des activités effectuées, des sommes consacrées aux dites activités ainsi qu'un bilan, s'il y a lieu, des indicateurs en terme d'atteinte des objectifs fixés.

F) Programme de motivation et de valorisation

Le programme de motivation et de valorisation permet aux salariées de voir reconnaître leur apport essentiel aux soins et services dispensés par l'établissement et, ainsi, d'accroître leur satisfaction au travail. Il vise à développer un milieu de travail et une organisation du travail qui facilite et favorise l'engagement et l'implication au travail.

Il s'actualise, notamment, par des activités de formation, par la mise à la disposition des salariées d'outils tels que livres, revues, ordinateurs, nécessaires au maintien et au développement des connaissances et des compétences ainsi que par la reconnaissance, au moyen de bourses ou de prix, d'une contribution particulière ou exceptionnelle aux soins et aux services.

Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines. Celui-ci se rencontre dans les quinze (15) jours pour faire parvenir ses recommandations à l'Employeur. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.

12.03 Un comité paritaire local de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines est formé dans l'établissement au plus tard soixante (60) jours après la signature des dispositions locales de la convention collective.

12.04 Le comité se compose de deux (2) personnes désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur.

12.05 Ce comité a pour mandat :

- d'évaluer et d'émettre ses recommandations à l'Employeur conformément aux définitions des programmes A, B C et F prévues au paragraphe 12.03.
- d'élaborer, de mettre en application, de fixer les modalités d'application, d'évaluer et de mettre à jour les programmes D et E conformément aux définitions de ces programmes prévues au paragraphe 12.03.
- de fixer les critères pour la détermination des salariées ou des groupes de salariées visés par les programmes prévus au plan triennal de planification de la main d'œuvre et de développement des ressources humaines, notamment en s'assurant qu'il y ait suffisamment de salariées formées et orientées pour travailler dans les différents centres d'activités.

12.06

Remboursement de frais

En plus des modalités déterminées par le comité paritaire, l'Employeur doit assumer tous les frais relatifs à l'application et la diffusion des programmes et rembourser les frais de séjour et de déplacement encourus par la salariée lors d'activités prévues au plan.

12.07

Horaire de travail

L'Employeur aménage l'horaire de la salariée de soir et de nuit afin de respecter les dispositions nationales de la convention collective relatives à l'intervalle minimum. À cette fin, l'Employeur accole toute activité de formation à un jour de congé. À défaut de quoi, les dispositions nationales de la convention collective relatives au temps supplémentaire s'appliquent.

12.08

Advenant tout litige relatif à la planification de la main d'œuvre et du développement des ressources humaines, les dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage s'appliquent

ARTICLE 13

PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

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

13.01

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

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

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

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

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

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

13.02

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1 - le titre et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
- 2 - l'échelle de salaire (minimum- maximum);
- 3 - le ou les centres d'activités;
- 4 - la période d'affichage;
- 5 - le quart de travail;

- 6 - le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 7 - pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
- 8 - dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3-;
- 9 - le port d'attache;
- 10 - le territoire géographique, le cas échéant;
- 11 - l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

Le lieu de travail de la salariée titulaire d'un poste à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, est réputé être son port d'attache.

13.03

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

13.04

Dès la fin de la période d'affichage, une liste des candidatures est transmise à la représentante du Syndicat.

Sur demande du Syndicat la copie de toutes les candidatures est fournie dans un délai de quarante-huit (48) heures ouvrables suivant la demande.

13.05

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

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

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

La salariée à qui le poste est attribué et qui a besoin d'acquérir ou de parfaire des connaissances spécifiques aux tâches qu'elle sera appelée à effectuer ou la salariée qui a obtenu un poste comportant des tâches ou des fonctions avec lesquelles elle n'est pas familière, a droit au programme d'intégration et d'adaptation tel que défini au paragraphe **12.02.**

Suite à ce programme, la salarié débute sa période d'initiation et d'essai.

13.06	La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et des paragraphes 15.05 à 15.14 des dispositions nationales de la convention collective.
13.07	<p>Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09, un registre des postes est établi dans chaque établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.</p> <p>Le registre des postes permet à la salariée qui le désire de poser sa candidature aux postes devenus vacants ou nouvellement créés.</p>
13.08	<p>Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un formulaire d'inscription est mis à la disposition de la salariée; • L'inscription au registre des postes est valide pour toute la durée de l'absence de la salariée pour un des motifs prévus à la convention collective; • La candidature de la salariée est considérée lorsque la durée prévue de l'absence est supérieure à la période normale d'affichage du poste; • La candidature de la salariée au registre des postes n'est pas considérée lorsque la salariée effectue au moins quatre (4) quarts de travail pendant la période d'affichage; • Le poste est accordé et est comblé conformément aux dispositions prévues au paragraphe 13.05.
13.09	L'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et le Syndicat.
13.10	L'application du paragraphe 13.05 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.09 –Établissement – des dispositions nationales de la convention collective.

13.11

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 à la représentante du Syndicat.

Sur demande de la salariée, l'Employeur lui transmet par écrit une copie de sa nomination.

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard soixante (60) jours après sa nomination. La salariée bénéficie alors du taux de salaire et des avantages sociaux applicables à son nouveau poste.

La salariée absente pour un motif prévu à la convention collective ou détenant une affectation de plus de sept (7) jours comportant plus d'heures que le poste obtenu doit au plus tard soixante (60) jours après la date de nomination choisir d'accepter ou de refuser le poste obtenu. Advenant qu'elle l'accepte la période d'initiation et d'essai prévue à l'article 13.12 est réputée complétée.

Toutefois les deux (2) alinéas précédents ne s'appliquent pas à la salariée en invalidité ou à la salariée qui bénéficie d'un congé prévu à l'article 22 des dispositions nationales de la convention collective. Dans ces cas l'entrée en fonction se fait au retour de la salariée.

13.12

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

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. La salariée qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité ou qui est appelée à réintégrer l'équipe de remplacement ou la liste de disponibilité à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité ou sur l'équipe de remplacement. Dans les cas de réintégration à la demande de l'Employeur, la salariée peut se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage. Il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche.

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

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

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à une salariée qui bénéficie d'une période d'adaptation prévue à l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective.

À la suite de toute mutation, la salariée reçoit le salaire prévu pour son nouveau poste dès le premier jour de sa période d'initiation et d'essai.

13.13

Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

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

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

- a) dans les centres d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts de travail :
 - i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet;
 - ii) s'il reste un (1) ou des jours de travail non récupérés, ce ou ces jours est ou sont offerts par ordre d'ancienneté aux autres salariées du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariée(s) 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 à temps partiel ne veut ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée à temps complet, le ou les jours de travail du poste est ou sont offerts par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des salariée(s) titulaire(s) de poste. Sinon, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.
 - b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues ne s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail:
 - i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable sur un quart, seules les salariées à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;
 - ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.
- 2 - Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.

13.14

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 salariées à temps partiel.

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

La salariée à temps complet et la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective peut démissionner de son poste pour s'inscrire à la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

Dans ce cas, cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission; cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 13 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.

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

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

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

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

13.17 La salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

13.18 Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé, qu'elle soit visée ou non par le certificat d'accréditation.

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

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

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

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

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

13.23

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

- 1 - Si l'Employeur comble ce poste par une candidate qui est ou qui a été dans les cadres, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'établissement, la décision de l'Employeur est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.
- 2 - Si l'Employeur ne comble pas ce poste par une candidate qui est ou qui a été dans les cadres, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, la salariée visée par le certificat d'accréditation peut contester la nomination et faire valoir son droit à l'obtention de ce poste, selon les règles prévues aux paragraphes 13.14 et suivants.

**C) TEMPORAIREMENT À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ
D'ACCREDITATION**

13.24

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 un (1) an à tous les cinq (5) ans sauf lors de remplacement d'un congé parental dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée pour toute la durée de l'absence.

En cas de demande de prolongation de la part de l'Employeur les parties ont l'obligation de conclure une entente écrite et ce uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée pour toute la durée de l'absence.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.01

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

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

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

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

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

- 4 - À défaut d'utiliser les mécanismes ci haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective.

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

Lorsqu'une salariée à temps partiel 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. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

La salariée qui supprime au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité bénéficie des dispositions prévues au paragraphe 14.18 des dispositions nationales de la convention collective.

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. Dans ce cas, la salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

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

14.03

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

14.04

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

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

14.05

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

ARTICLE 15

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

15.01

Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

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

- a) congé annuel;
- b) activités syndicales;
- c) congés sans solde prévus à la présente convention;
- d) maladie ou accident;
- e) congé de maternité;
- f) congé de paternité;
- g) congé d'adoption;
- h) congés sociaux;
- i) congé pour études;
- j) période d'affichage prévue à l'article (13);
- k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu de l'article 15 - Sécurité d'emploi des dispositions nationales de la convention collective;
- l) congé à traitement différé;
- m) assignation à un poste hors de l'unité d'accréditation prévue au paragraphe 13.25 des dispositions locales de la convention collective;
- n) formation.
- o) congé de rétention prévu à la lettre d'entente no 6 des dispositions nationales;

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 de l'équipe volante, le cas échéant, ensuite par les salariées titulaires d'un poste à temps partiel ou par les salariées de la liste de disponibilité. Lorsque l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, il communique par écrit, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision.

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

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective, les salariées à temps partiel affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus sont, à leur demande, considérée pendant cette affectation, comme des salariées à temps complet.

15.02

Équipe volante

- A)** L'Employeur doit constituer une équipe volante dans l'établissement, dès que le nombre de salariées à son emploi excède le nombre total de postes stables dans les centres d'activités.

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tels que définis au paragraphe 15.01 lorsque les équipes de base ne peuvent combler les besoins de remplacement dans leur centre d'activités. Elle a aussi pour but de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités ou d'exécuter des travaux à durée limitée.

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

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

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

15.03

Listes de disponibilité

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

15.04

Salariées inscrites à la liste de disponibilité

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

- a) toute salariée à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail.
- b) toute candidate à l'exercice;
- c) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- d) toute externe en soins infirmiers en fonction de son permis d'exercice restreint et toute externe en inhalothérapie inscrite au registre de l'OPIQ;
- e) toute salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective.

15.05

Pour être inscrite à la liste de disponibilité, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

La salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées régulières de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines ou aux trois (3) semaines, si elle assure une disponibilité dans plus d'un établissement), sauf pour les absences, congés avec ou sans solde, auxquels elle a droit en vertu des dispositions nationales et/ou locales de la convention collective.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime une disponibilité conformément au sous-paragraphe a) du paragraphe 15.04 des dispositions locales de la convention collective.

La salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité minimale prévue au premier alinéa du présent paragraphe lorsqu'elle démontre qu'elle a accepté une assignation dans un autre établissement qui ne lui permet pas de respecter cette disponibilité

Une fois par période d'un (1) mois la salariée inscrite à la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de dix(10) jours, avant l'affichage de l'horaire la disponibilité exprimée à l'Employeur.

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

Les modifications prennent effet à compter du début du nouvel horaire.

L'Employeur doit remettre au 1^{er} janvier de chaque année, au Syndicat et aux salariées, la liste des dates d'affichage des horaires pour l'année en cours.

La salariée qui ne modifie pas sa disponibilité selon les modalités du paragraphe précédent est réputée avoir exprimé la même disponibilité qu'à la période précédente.

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

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

15.08 La salariée de la liste de disponibilité appelée à la dernière minute et qui ne peut se rendre pour le début du quart, dispose de soixante (60) minutes à partir de l'appel de l'Employeur pour débiter son quart de travail. Il est entendu que ce soixante (60) minutes est rémunéré à taux régulier.

15.09 La salariée qui obtient un poste au cours de la période ci-haut mentionnée peut modifier sa disponibilité à la date de nomination au nouveau poste.

Cette modification n'entraîne toutefois aucune modification à l'horaire en cours.

15.10 Malgré les dispositions du paragraphe 15.05 des dispositions locales de la convention collective, la salariée à temps partiel peut exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 15 mai au 15 octobre.

Si la période normale de congé annuel est du 1^{er} juin au 30 septembre, la salariée ne peut modifier sa disponibilité, à moins que les parties n'en conviennent autrement conformément aux dispositions prévues à l'article d'entente no 3 des présentes.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période.

Lorsqu'il y a des affectations consécutives, celles-ci sont considérées comme une seule affectation, aux fins d'application du paragraphe 15.11 du présent article.

Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours précédant le début de la période de congé annuel.

Toutes les nouvelles affectations devenues disponibles au cours de la période du congé annuel sont réputées être octroyées selon les dispositions prévues au paragraphe 15.11 pour l'octroi des blocs de remplacements du congé annuel.

A la fin du programme de congé annuel toutes les nouvelles affectations devenues disponibles au cours de la période du congé annuel sont redistribuées aux salariées de la liste de disponibilité de l'établissement selon l'ancienneté des salariées au moment où le remplacement est devenu disponible selon les dispositions du paragraphe 15.11 du présent article.

15.11

Modalités de rappel des salariées des listes 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.

Toutefois, une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'intervalle minimum prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. De même, les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective - Temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas

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

A) Affectation de sept (7) jours ou moins ou à durée indéterminée

Le remplacement des absences à durée indéterminée ou de sept (7) jours ou moins est attribuée aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité pourvu qu'elles répondent aux exigences normales de la tâche et que leur disponibilité exprimée corresponde au remplacement à effectuer.

Pour les affectations de sept (7) jours ou moins ou à durée indéterminée prévues ci-haut, si la disponibilité exprimée par la salariée possédant le plus d'ancienneté, ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette salariée est accordée, selon les modalités ci-haut décrites.

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à 7 (sept) jours, cette affectation doit être accordée conformément aux paragraphes 15.11 sous-paragraphe B) sous réserve d'un préavis de sept (7) jours aux salariées concernées.

B) Affectation de plus de sept (7) jours.

Une affectation d'une durée de plus de sept (7) jours est indivisible et est accordée, par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.

La salariée peut quitter une affectation en informant l'Employeur avec un préavis de dix (10) jours avant l'affichage de l'horaire. Elle sera alors retirée de son affectation dès la fin de l'horaire en cours, mais ne pourra obtenir d'affectations de plus de sept (7) jours pendant le prochain horaire.

Nonobstant l'alinéa précédent la salariée dont l'affectation est modifiée à la baisse par l'Employeur peut quitter son affectation sans pénalité.

Toute salariée inscrite à la liste de disponibilité de l'établissement et déjà assignée pour une durée de sept (7) jours ou moins, est réputée disponible pour les affectations prévues au présent sous-paragraphe.

Si l'affectation est accordée à une salariée visée par l'alinéa précédent, l'affectation qu'elle détenait est accordée, s'il y a lieu, selon les modalités prévues au sous paragraphe A).du paragraphe 15.11.

Malgré les dispositions prévues au sous-paragraphe B du paragraphe 15.11 les parties conviennent que l'affectation de plus de sept (7) jours pour une affectation de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours est comblée selon les dispositions prévues au sous-paragraphe A) du paragraphe 15.11 .

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

Nonobstant le sous-paragraphe B) du présent paragraphe, les parties peuvent accorder par une entente écrite une priorité d'assignation à la salariée titulaire d'un poste stable sur le quart de nuit, par rapport aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement, pour combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire sur les quarts de jour ou de soir.

D) Modalités d'application de la disponibilité pour les salariées de retour d'un congé pour enseigner

Conformément aux dispositions prévues au sous-paragraphe A) du paragraphe 15.11 des dispositions locales de la convention collective la salariée ayant fait parvenir à l'Employeur un avis de retour au travail du congé pour enseigner peut inscrire une disponibilité au travail à l'intérieur du délai de trente (30) jours avant de réintégrer les fonctions qu'elle occupait avant son départ.

La salariée ayant donné une disponibilité au travail est appelée au travail par l'Employeur selon l'ordre suivant :

- a) Prioritairement les salariées inscrites à la liste de disponibilité selon les modalités prévues au présent article;
- b) Les salariées ayant donné une disponibilité suite à l'avis de leur retour du congé pour enseigner ;
- c) Les salariées inscrites selon les modalités relatives au temps supplémentaire.

E) Modalités d'application de la disponibilité dans un délai de deux (2) heures précédant le début de l'affectation

Lorsqu'une affectation devient disponible dans un délai de quatre deux (2) heures précédant l'affectation, la salariée disponible donne sa réponse immédiatement à l'Employeur.

À défaut d'obtenir la confirmation de la salariée immédiatement, la procédure d'octroi de l'affectation est offerte, à tour de rôle, aux autres salariées disponibles selon les mêmes modalités.

F) Modalités d'application de la disponibilité dans un délai de vingt-quatre (24) heures précédant le début de l'affectation

Lorsqu'une affectation devient disponible dans un délai inférieur à vingt quatre (24) heures, la salariée dispose d'un délai d'une (1) heure à compter de l'appel de l'Employeur pour confirmer l'affectation.

À défaut d'obtenir la confirmation de la salariée dans ce délai, la procédure d'octroi de l'affectation est offerte, à tour de rôle, aux autres salariées disponibles selon les mêmes modalités.

G) Particularités d'appel pour les salariées oeuvrant sur le quart de nuit

L'Employeur effectue les appels aux salariées oeuvrant sur le quart de nuit à compter de seize heures (16 h).

15.12

Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 15.01 des particularités suivantes:

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

15.13

Pour les affectations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la salariée que sur demande.

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

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

Dans ce cas, la salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au paragraphe 14.01 et suivants.

La salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au paragraphe 14 mais son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.

ARTICLE 16

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01

Semaine régulière

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

16.02

Répartition de la semaine

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

16.03

Période de repas

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

16.04

Période de repos

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

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

16.05

Repos hebdomadaire

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

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

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

16.06

Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.06 et d'un même centre d'activités d'échanger entre elles leurs jours de congé et de travail, tels qu'établis, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 - Temps supplémentaire des dispositions nationales de la convention collective ne s'appliquent pas dans ce cas.

16.07

Nombre et répartition des fins de semaine

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

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

16.08

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

16.09

Affichage des horaires

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins dix (10) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

16.10

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

16.11

Réaménagement de l'horaire

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

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

16.12

Roulement des périodes

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

- 16.13** Dans les centres d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées, l'Employeur accorde un service stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de roulement à moins de nécessité absolue.
- À sa demande, la salariée peut reprendre le système de roulement.
- 16.14** Dans les cas prévus au paragraphe précédent, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le centre d'activités.
- Durant cette période d'avis, les salariées de ce centre d'activités peuvent postuler sur le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.
- 16.15** La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.01 et suivants Procédure de supplantation et\ou mise à pied des dispositions locales de la convention collective.
- 16.16** Dans un centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.
- 16.17** L'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par l'Employeur et le Syndicat.
- 16.18** Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.06 d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour nuit dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs
- 16.19** Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année.

16.20

Heures brisées

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

16.21

Contrôle du temps

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

16.22

Temps chômé

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 9.01 des dispositions nationales de la convention collective, pour les salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, selon la totalité de la prime de nuit est convertie en temps chômé selon choix de la salariée

ARTICLE 17

CONGÉS SANS SOLDE

17.01

Disposition générale

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

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

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

17.02

Conditions du congé

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de salariées émanant du réseau de la Santé et des Services sociaux, après entente avec l'Employeur, la détentrice d'un poste à temps complet 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, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde ou partiel sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

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

17.03

A) Modalités du congé sans solde

1 - Retour

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

La salariée qui le désire peut inscrire une disponibilité spéciale au cours de ces trente (30) jours. Les modalités d'application de cette disponibilité sont inscrites à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

2 - Congé annuel

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

3 - Congés-maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous paragraphe 14.01.4.

B) Modalités du congé partiel sans solde

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

CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

17.04

Conditions d'obtention

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

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

17.05

A) Modalités du congé sans solde

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés-maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement selon les dispositions prévues à l'article 14 .01.4 .

B) Modalités du congé partiel sans solde

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

17.06

Congé pour reprise d'examen

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

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

17.07

Fonction civique (Congé pré-électoral)

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

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

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

17.08

Fonction civique (Congé post-électoral)

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

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

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés-maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement tel que prévues au paragraphe 14.01-4 des dispositions locales de la convention collective

Congé sans solde

1 - Conditions d'obtention

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

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

Après 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.

2 - Modalités

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

a) Retour

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

b) Congé annuel

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

c) Congés-maladie

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

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

d) Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement tel que prévues au paragraphe 14.01-4 des dispositions locales de la convention collective

e) Droit de postuler

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

17.10

Préretraite

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

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

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

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

17.11

Congé partiel sans solde par échange de poste

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

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

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

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

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

17.12

Congé partiel sans solde

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

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

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

17.13

Suspension du droit de pratique

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

17.14

Congé sans solde pour aide communautaire ou humanitaire

À chaque année et après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de soixante (60) jours afin de participer à un projet de service communautaire ou à une œuvre humanitaire ou encore pour œuvrer au sein d'un organisme visant des objectifs d'assistance aux services dans un pays étranger, d'élaboration ou de mise sur pied d'installations communautaires ou de soutien et de promotion des droits des groupes défavorisés.

17.15

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

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

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

17.16

Congé sans solde pour mariage ou pour union civile

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

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 17.09, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

ARTICLE 18 (18) DÉPLACEMENT

18.01

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

La salariée ne peut être déplacée sauf:

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

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

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

18.02

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

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

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

Temps supplémentaire

19.01

Utilisation du temps supplémentaire

L'Employeur s'engage à appliquer le recours au temps simple tel que convenu aux dispositions de l'article 15 des présentes avant de recourir au temps supplémentaire pour le remplacement des absences.

19.02

Répartition équitable

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

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

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

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

Les heures supplémentaires occasionnées par des absences de dernière minute soit trente (30) minutes avant le début du quart sont offertes prioritairement aux salariées sur place.

19.03

Disponibilité à tour de rôle

Lorsque les besoins de l'établissement exigent du personnel en disponibilité, les salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que:

- a) un nombre suffisant de salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent paragraphe, les salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le centre d'activités, peuvent se porter volontaires;
- b) un nombre insuffisant de salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.
- c) Les parties conviennent que la date de départ du tour de rôle entre les salariées qui se sont portées volontaires recommence à chaque mois avec le début du nouvel horaire de travail selon les dispositions prévues à l'article 16 des dispositions locales de la convention collective.

19.04

Expression spéciale de la disponibilité en temps supplémentaire

Toute salariée peut exprimer une disponibilité spéciale en temps supplémentaire de dernière minute en remplissant le formulaire disponible à cet effet.

Il est entendu que cette disponibilité n'est considérée qu'après l'épuisement de la liste régulière des salariées inscrites en temps supplémentaire et est prioritaire avant de faire appel à des ressources extérieures.

Il est entendu entre les parties que cette disponibilité spéciale ne peut faire l'objet d'une contestation par voie de grief.

Disponibilité ou garde

19.05

Disponibilité à domicile ou à l'établissement

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

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

L'Employeur fournit gratuitement à la salariée qui est en service de garde, un espace de stationnement à moins de cent (100) mètres d'une entrée de l'établissement.

19.06

Disponibilité à l'établissement

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

19.07

Télé-avertisseur

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

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

19.08

Rappel durant un repas

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

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS

20.01

Liste des congés fériés

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

- F1-Confédération
- F2_Fête du travail
- F3-Action de Grâce
- F4-Noël
- F5- Jour de l'An
- F6- Épiphanie
- F7-Journée de la femme
- F8-Vendredi Saint
- F9- Fête des travailleurs
- F10-Fête Nationale
- F11-Anniversaire
- F12-Congé mobile
- F13-Congé mobile

20.02

Répartition équitable

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

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

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

20.03

Prise du congé férié

A) Modalités de la prise des congés fériés pour les salariées à l'exclusion des congés de Noël et du Jour de l'An.

L'Employeur accorde le droit à la salariée de prendre un congé férié à la date de son anniversaire ou dans les sept (7) jours qui précèdent ou qui suivent la date de son anniversaire.

Le droit au congé mobile F12 s'acquiert si la salariée est au service de l'Employeur depuis le 1^{er} juillet de l'année précédente.

Le droit au congé mobile F13 s'acquiert si la salariée est au service de l'Employeur depuis le 1^{er} janvier de chaque année.

B) Modalités de la prise des congés fériés de Noël et du Jour de l'An

Les salariées de la liste de disponibilité qui ne détiennent aucune affectation doivent exprimer une disponibilité pour l'un ou l'autre des congés fériés du 25 décembre ou du 1^{er} janvier. Cette disponibilité doit couvrir la veille et le lendemain du congé.

L'Employeur accorde, aux salariées détentrices d'un poste à temps complet qui en font la demande, une période de congé de sept (7) jours consécutifs à Noël ou au Jour de l'An, selon le choix de la salariée.

Si l'Employeur ne peut accorder ce congé à toutes les salariées qui ont fait la demande, l'ancienneté détermine l'ordre selon lequel le congé est accordé. Ce choix s'effectue au plus tard le 1^{er} décembre. Dans tous les cas l'Employeur autorise un minimum de cinq (5) jours consécutifs de congé.

L'Employeur accorde, aux salariées détentrices d'un poste à temps partiel qui en font la demande, une période de congé de cinq (5) jours consécutifs à Noël ou au Jour de l'An, selon le choix de la salariée.

Si l'Employeur ne peut accorder ce congé à toutes les salariées qui ont fait la demande, l'ancienneté détermine l'ordre selon lequel le congé est accordé. Dans tous les cas l'Employeur autorise un minimum de trois (3) jours consécutifs de congé.

20.04

Remise de congé férié

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

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

Banque de cumul des congés compensatoires

Conformément aux dispositions du paragraphe 20.02 des dispositions nationales de la convention collective les parties conviennent que les congés compensatoires de la salariée sont accumulés dans une banque de cumul selon le formulaire négocié entre les parties

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

Sauf si la salariée en avise autrement, les congés compensatoires ainsi accumulés qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire suite au départ de la salariée en congé maladie ou accident du travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

20.05

Échange de congé férié

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

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL

21.01

Période de congé annuel

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

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

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

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

La salariée peut reporter son congé annuel en partie ou en totalité entre le 1^{er} mai et le début de la période normale de congé annuel de l'année de référence suivante.

21.02

Prise du congé

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

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

21.03

Affichage de la liste

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

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

21.04

Inscription

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

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.06, par quart de travail, travaillant dans un même centre d'activités. La période de congé annuel de chaque salariée, peut à sa demande, débuter ou se terminer par une (1) fin de semaine complète de congé.

En fonction de la préférence exprimée par les salariées, le nombre de salariées pouvant bénéficier du congé annuel à chacune des semaines de la période de congé annuel ne peut être inférieur à un (1).

La salariée de la liste de disponibilité qui détient une affectation pour toute la durée du congé annuel inscrit son choix conformément à l'alinéa précédant sur l'unité ou elle occupe l'affectation.

La salariée de la liste de disponibilité non-détentrice de poste qui ne détient pas d'affectation inscrit son choix de congé annuel sur la liste apparaissant au bureau des ressources humaines.

21.05

Affichage du programme

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

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

21.06

Échange de congé annuel

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

21.07**Report du congé annuel**

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

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

21.08**Congé annuel pour conjoints**

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

21.09**Remise de la rémunération**

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

ARTICLE 22

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

22.01

Les avantages ou privilèges acquis à une salariée liée à une des matières prévues à l'Annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et para-public sont reconduites.

ARTICLE 23

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX SALARIÉES OEUVRANT EN ÉTABLISSEMENT PSYCHIATRIQUE, EN UNITÉ SPÉCIFIQUE, DANS UNE AILE OU UNITÉ PSYCHIATRIQUE, DANS UN ÉTABLISSEMENT NORDIQUE OU DANS UN ÉTABLISSEMENT CARCÉRAL.

23.01

CONGÉS MOBILES

Les congés mobiles prévus au paragraphe 34.03 et à l'annexe 9 des dispositions nationales de la convention collective doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée.

ARTICLE 24

DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

24.01

Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le _____ 2007. Sauf l'article 15-Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et l'article 19 –Temps supplémentaire dont les dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2007.

24.02

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

24.03

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.

24.04

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 ____ e jour du mois de _____

de l'an _____.

*L'ALLIANCE INTERPROFESSIONNELLE
DE MONTRÉAL (AIM-FIQ)*

*CHSLD PROVIDENCE
NOTRE-DAME DE LOURDES*

ANNEXE 1

LISTE DES CENTRE D'ACTIVITÉS

Les parties conviennent qu'à la signature des dispositions locales de la convention collective l'établissement comporte quatre (4) centres d'activités connus sous les appellations suivantes :

- Unité 2
- Unité 3
- Unité 4
- Équipe volante

L'établissement compte actuellement un site soit :

CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes :

Boulevard Pie-IX-Montréal

ANNEXE 2

HORAIRE COMPRIMÉ

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

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

Définition

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

Champ d'application

Cet horaire s'adresse aux salariées ayant une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 h 1/4) ou de trente-cinq heures (35 h) et travaillant dans un centre d'activités opérant vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Cet horaire s'adresse également aux salariées travaillant dans un centre d'activités n'opérant que sur un quart de jour.

Dispositions générales

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

ARTICLE 1

DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

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

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

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

¹ Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures sauf la journée de 8 heures du modèle : ~~— périodes~~; périodes de 15 minutes

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

DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

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

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

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

ARTICLE 2

MISE EN APPLICATION

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

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

ARTICLE 3

MODALITÉS D'APPLICATION

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

Article 1 des dispositions locales de la convention collective

Salariée en probation

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

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

Article 6 des dispositions nationales de la convention collective

Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement

Lorsqu'une salariée sous l'horaire comprimé est libérée en vertu du paragraphe 6.08 des dispositions nationales de la convention collective, la banque de jours de libération est diminuée, pour chaque jour de libération, d'un (1) jour ou de la même façon que s'il s'agissait d'un (1) jour de libération pour une salariée sous l'horaire traditionnel.

Activités syndicales à l'intérieur de l'établissement

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

de 50 à 99 salariées :	7.25 ou 7 heures/semaine
de 100 à 299 salariées :	14.50 ou 14 heures/semaine
de 300 à 499 salariées :	21.75 ou 21 heures/semaine
de 500 à 749 salariées :	29.00 ou 28 heures/semaine
de 750 à 1549 salariées :	36.25 ou 35 heures/semaine
de 1550 à 2499 salariées :	43.50 ou 42 heures/semaine
de 2500 et plus :	58.00 ou 56 heures/semaine

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

Le nombre d'heures de libération prévu ci-dessus est réparti au maximum sur 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou 8 jour(s) de calendrier, selon le cas.

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

Lorsqu'une salariée de retour d'un congé pour activités syndicales peut reprendre son poste et que ce poste est alors soumis à l'horaire comprimé, il lui est possible de reprendre son poste ou de choisir tout autre poste soumis à l'horaire traditionnel laissé vacant suite à un affichage pour lequel elle satisfait aux exigences normales de la tâche. À défaut d'exercer ce choix alors qu'elle est en mesure de le faire, elle est alors réputée avoir démissionné.

Toutefois, la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective qui refuse d'exercer ce choix alors qu'elle est en mesure de le faire, est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Article 13 des dispositions locales de la convention collective

Avis d'affichage

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

Période d'initiation et d'essai

La salariée à qui le poste est attribué, en vertu du paragraphe 13.12 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum **de trente (30) jours de travail**.

Articles 14 et 15 des dispositions nationales de la convention collective

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

Fins de semaine

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

Article 19 des dispositions nationales de la convention collective

Temps supplémentaire

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

Article 20 des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés fériés

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

Exemple no 1

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

Exemples nos 2 et 3

9 congés fériés

Exemples nos 4, 5 et 6

11 congés fériés

Accumulation des congés compensatoires

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

Article 21 des dispositions locales de la convention collective

Divisibilité du congé annuel

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

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

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

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

Indemnité au départ

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

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

Article 22 des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés spéciaux et sociaux

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

Salaire

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

Article 23 des dispositions nationales de la convention collective

Congés-maladie et assurance-salaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 26 des dispositions nationales de la convention collective

Salariée accompagnant un bénéficiaire

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

Article 7 et annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective

Salaire

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

Remplacement à diverses fonctions

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

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

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

Lorsque aucune assistante-infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat, infirmière clinicienne, assistante-infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un centre d'activités, la salariée qui remplace temporairement l'infirmière-chef pour un quart complet de travail de travail a droit à un supplément horaire de :

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1.59	1.62	1.65	1.69

Article 8 des dispositions nationales de la convention collective

Expérience des salariées à temps partiel

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

Exemple no 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemples nos 2 et 3

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

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

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

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

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

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

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

Exemples nos 4, 5 et 6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 9 des dispositions nationales de la convention collective

Primes

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

Prime de soir et de nuit

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

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

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

Article 12 des dispositions nationales de la convention collective

Orientation

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

Article 34 des dispositions nationales de la convention collective

Prime en psychiatrie

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

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
32.64	33.30	33.96	36.64

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

Congés mobiles en psychiatrie et en établissement carcéral

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

ANNEXE 3

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

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

ANNEXE 4

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

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

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

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

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

2. Grille d'évaluation:

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

- Expérience pertinente (évaluée sur 30 points)
 - Ayant un (1) an et plus d'expérience et moins de trois (3) ans : 15 points
 - Ayant trois (3) ans et plus d'expérience et moins de cinq (5) ans : 20 points
 - Ayant cinq (5) ans et plus d'expérience et moins de six (6) ans : 25 points
 - Ayant six (6) ans et plus d'expérience : 30 points

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

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

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

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

ANNEXE 5

RELATIVE À LA PERSONNE

RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

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

La salariée retraitée réembauchée doit assurer une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Pour être valide, cette disponibilité doit être exprimée par écrit à l'Employeur en précisant les journées et les quarts de travail. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

Une priorité est accordée aux autres salariées pour toutes les dispositions locales de la convention collective. De plus, l'utilisation de la salariée retraitée réembauchée ne peut avoir pour effet de priver une autre salariée d'un programme d'orientation aux fins de remplacement.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

RELATIVE AUX FRAIS D'UTILISATION DU PHOTOCOPIEUR

Nonobstant l'entente conclue entre les parties à l'article 6 des présentes traitant des droits syndicaux, les parties conviennent qu'à la fin de chaque année financière l'Employeur fait parvenir au Syndicat les coûts réels d'utilisation faite par ce dernier du photocopieur selon la politique établie dans l'établissement.

De ces coûts d'utilisation, l'Employeur déduit le prix du papier à photocopier fourni par le Syndicat au cours de l'année.

Le Syndicat paie les frais d'utilisation du photocopieur dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

RELATIVE AUX MÉCANISMES DE TRAITEMENT DES PLAINTES

En vertu du paragraphe 31.04 des dispositions nationales de la convention collective et de la politique de l'établissement pour contrer toute forme de violence déjà existante, l'Employeur et le Syndicat conviennent des dispositions suivantes:

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de mettre en place un mécanisme approprié de traitement des plaintes de harcèlement psychologique ou de violence pour l'ensemble du personnel de l'établissement.

À cette fin l'Employeur s'engage à consulter le Syndicat pour toutes modifications relatives à la politique de l'établissement pour contrer toute forme de harcèlement et de violence et sur le mécanisme de traitement des plaintes.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

RELATIVE À L'ARTICLE 15 DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE :

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

En tout temps, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter, s'il y a lieu, des difficultés d'application des modalités d'affectation des postes temporairement dépourvus de sa titulaire prévues à l'article 15 des présentes.

Si les parties s'entendent pour modifier le texte des dispositions locales de la convention collective, elles doivent convenir des modifications par une entente formelle et écrite, laquelle fera partie intégrante, le cas échéant, des dispositions locales de la convention collective.

Il est entendu que les parties doivent se rencontrer dans un délai de trente (30) jours de la demande de l'une ou l'autre des parties.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

RELATIVE À LA RECONNAISSANCE DU TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIÈRE AUXILIAIRE CHEF D'ÉQUIPE ET À LA RECONNAISSANCE DU TITRE D'EMPLOI D'ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Dans le cadre de la négociation des dispositions locales de la convention collective les parties ont convenu de redéfinir l'organisation du travail des salariées oeuvrant au CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes en favorisant la reconnaissance des titres d'emplois en relation avec les nouvelles tâches et fonctions permises aux infirmières auxiliaires et aux infirmières notamment par l'application de la Loi 90 et la préoccupation de continuer à fournir une prestation et une qualité de soins auprès des résidents du CHSLD Providence Notre- Dame de Lourdes.

Les différentes lois dans le domaine de la santé permettent l'élargissement du champ de pratique de chaque profession et favorisent la collaboration et le travail en équipe multidisciplinaire et de plus doivent permettre aux professionnelles d'utiliser leur plein potentiel en partageant leurs tâches de façon plus efficace.

Cette entente vise particulièrement des mesures locales de rétention et d'attraction du personnel afin de combler la structure actuelle des postes et ainsi de favoriser une meilleure continuité de soins auprès de la clientèle.

La présente lettre d'entente s'applique à toutes les infirmières auxiliaires titulaires de postes oeuvrant sur les quarts de jour et de soir et à toutes les infirmières chef d'équipe titulaires de postes oeuvrant sur le quart de jour et de soir.

Considérant les fonctions qui leurs sont confiées l'Employeur modifie le titre d'emploi de toutes les infirmières auxiliaires titulaires de postes oeuvrant sur les quarts de jour et de soir à compter du 16 septembre 2007 au titre d'emploi d'infirmière auxiliaire chef d'équipe.

L'Employeur modifie également le titre d'emploi d'infirmière auxiliaire en infirmière auxiliaire chef d'équipe sur tous les postes vacants des quarts de jour et de soir du regroupement infirmières auxiliaires à compter du 16 septembre 2007.

De plus, après cet exercice, tous les postes vacants ou nouvellement créés pour les quarts de jour et de soir porteront le titre d'emploi d'infirmière auxiliaire chef d'équipe pour le regroupement des titres d'emploi d'infirmières auxiliaires.

Considérant les fonctions qui leurs sont confiées l'Employeur modifie le titre d'emploi de toutes les infirmières chef d'équipe titulaires de postes oeuvrant sur les quarts de jour et de soir à compter du 16 septembre 2007 au titre d'emploi d'infirmière assistante du supérieur immédiat.

De plus, après cet exercice, tous les postes vacants ou nouvellement créés pour les quarts de jour et de soir porteront le titre d'emploi d'infirmière assistante du supérieur immédiat pour le regroupement des titres d'emplois d'infirmières.

LETTRE D'ENTENTE N° 4 (suite)

Réorganisation du travail

Considérant la nouvelle structure de poste, l'organisation du travail sur les centres d'activités est modifiée selon les modalités suivantes :

- **quart de jour** : la structure actuelle de deux (2) infirmières chef d'équipe par quart de travail de jour par centre d'activité est modifiée de la façon suivante par une assistante du supérieur immédiat par centre d'activités par quart de travail de jour;
- **quart de soir** la structure actuelle d'une (1) infirmière assistante du supérieur immédiat du centre d'activités n'est pas modifiée;
- **quart de jour et de soir** : la structure actuelle des postes d'infirmières auxiliaires par quart de travail de jour et de soir à la fonction d'infirmière auxiliaire chef d'équipe n'est pas modifiée.

Considérant la nouvelle structure de poste, les postes d'infirmières assistantes du supérieur immédiat seront ré-offerts à toutes les salariées à compter du 4 septembre 2007 après que les modalités aient été conclues par une entente écrite entre les parties.

Conséquemment toutes les modifications apportées à l'organisation du travail des tâches et fonctions des salariées visées sont discutées par le comité de soins infirmiers paritaire selon les règles prévues à l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective.

Rémunération

Toute infirmière auxiliaire titulaire de poste d'infirmière auxiliaire chef d'équipe inscrite à la liste de disponibilité et qui effectue une affectation de moins ou de plus de sept (7) jours selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective reçoit le salaire du titre d'emploi d'infirmière auxiliaire chef d'équipe.

Dans la mesure où tous les postes du regroupement des titres d'emploi d'infirmières auxiliaires chef d'équipe ont été affichés et comblés l'infirmière auxiliaire non titulaire de poste qui effectue une affectation de plus de 7 jours selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective reçoit le salaire prévu à la fonction de la salariée qu'elle remplace.

Dans la mesure où tous les postes du regroupement des titres d'emploi d'infirmière assistante du supérieur immédiat ont été affichés et comblés l'infirmière non titulaire de poste inscrite à la liste de disponibilité qui effectue une affectation de plus de sept (7) jours selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective reçoit le salaire prévu à la fonction de la salariée qu'elle remplace.

Au cours de l'application des dispositions locales de la convention collective, si l'Employeur décide de procéder à une nouvelle réorganisation du travail les parties conviennent de conclure par une entente écrite les modalités d'application de la nouvelle réorganisation du travail.

LETTRE D'INTENTION N° 1
RELATIVE À L'ACCÈS DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES
À LA FORMATION INFIRMIÈRE

Les parties s'entendent sur l'importance de la rétention du personnel infirmier, sur la pertinence de favoriser l'accès à la formation en soins infirmiers et sur la nécessité de d'offrir un cheminement de carrière pour les salariées de l'établissement.

La présente lettre d'intention vise à favoriser la relève des infirmières au CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes, entre autres en facilitant l'accès à la formation infirmière pour les infirmières-auxiliaires.

A cette fin, les parties locales conviennent d'explorer la possibilité d'offrir des conditions favorables aux infirmières auxiliaires qui désirent compléter la formation d'infirmière. Parmi les conditions favorables, les parties reconnaissent l'importance et la pertinence d'explorer les pistes suivantes :

- Frais de scolarité assumés en partie ou en totalité par l'Employeur;
- Contrat d'engagement entre la salariée et l'Employeur à l'effet de minimiser les pertes salariales de chaque salariée visée moyennant un engagement de celle-ci de demeurer à l'emploi de l'établissement pour une période de temps déterminée;
- Modalités exceptionnelles permettant à la salariée visée de conserver le plus possible les droits et avantages prévus aux dispositions de la convention collective, notamment en regard de son poste, le cas échéant et de la possibilité de s'inscrire à la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 15.

En plus du mandat prévu à l'article 12 des dispositions locales de la convention collective, le comité de la planification de la main d'œuvre et du développement des ressources humaines a pour mandat d'opérationnaliser la présente lettre d'intention.