

CONVENTION COLLECTIVE




fiq SPSCE

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS
DES CANTONS-DE-L'EST

et

**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de l'Estrie – Centre
hospitalier universitaire
de Sherbrooke**

Québec 

Établissement
n° 1054

CONVENTION COLLECTIVE

DISPOSITIONS LOCALES

entre

**FIQ - SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DES
CANTONS-DE-L'EST (FIQ - SPSCE)**

ET

**CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES
SOCIAUX – CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE
SHERBROOKE (CIUSSS DE L'ESTRIE – CHUS)**



SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS
DES CANTONS-DE-L'EST

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de l'Estrie – Centre
hospitalier universitaire
de Sherbrooke*

Québec

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PARTIE I MATIÈRES	
1 NOTION DE POSTE.....	2
2 NOTION DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVITÉS.....	5
3 DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE PROBATOIRE.....	7
4 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE	9
5 NOTION DE DÉPLACEMENT ET SES MODALITÉS D'APPLICATION.....	10
6 RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES	14
7 RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES	22
8 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION	29
9 AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL	33
10 MODALITÉS RELATIVES À LA PRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ.....	38
11 CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET VACANCES ANNUELLES	41
12 OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE	47
13 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	54
14 ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR UN ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA LSSSS AVEC LES USAGERS VISÉS PAR CETTE LOI.....	60
15 MANDATS ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX.....	62
16 RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES	63
17 AFFICHAGE D'AVIS.....	64
18 ORDRES PROFESSIONNELS.....	65
19 PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES.....	66
20 CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS	68

TABLE DES MATIÈRES

	Page
21 PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS.....	69
22 RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT D'UNIFORMES.....	70
23 VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE	71
24 MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES	72
25 ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE.....	75
26 ALLOCATION DE DÉPLACEMENT	76
27 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE	78

PARTIE II ANNEXES

1 ÉQUIPE VOLANTE EMBAUCHE	82
2 LISTE DES POSTES AVEC RESPONSABILITÉS OU PARTICULARITÉS.....	83
3 ACCESSIBILITÉ AUX POSTES D'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF (2489), D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF (1912), D'ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT (2489), ET D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT (1912)	84
4 ACCESSIBILITÉ AUX POSTES D'ASSISTANTE-CHEF INHALOTHÉRAPEUTE (2248).....	86
5 RELATIVE À LA SALARIÉE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE	88
6 ENDROITS OÙ L'EMPLOYEUR FOURNIT LES UNIFORMES	90
7 RELATIVE AUX ENTENTES PARTICULIÈRES ET LOCALES	91
8 ANCIENNETÉ ÉGALE.....	92

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PARTIE III LETTRES D'ENTENTE	
NO 1 STABILITÉ DES POSTES.....	94
NO 2 MODALITÉS TRANSITOIRES.....	95
NO 3 INFIRMIÈRE PRATICIENNE SPÉCIALISÉE	97
NO 4 HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS	98
NO 5 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	101
NO 6 HORAIRE ATYPIQUE - COMPRIMÉ.....	102
NO 7 ENTENTE SUR L'ÉTALEMENT DES CONGÉS ANNUELS (HORAIRES 7/7 OU 6/8)	118
NO 8 RÈGLEMENT DES LITIGES	123
PARTIE IV INDEX	
INDEX	125

PARTIE I

MATIÈRES

MATIÈRE 1

NOTION DE POSTE

1.01 POSTE SIMPLE

Ensemble des fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi.

1.02 POSTE - QUART DE ROTATION

Ensemble des fonctions exercées sur une base permanente par une salariée et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi. Un poste avec quart de rotation peut notamment comporter deux (2) quarts de travail (jour-soir) ou (jour-nuit) au sein d'un même centre d'activités.

1.03 POSTE COMPOSÉ

Ensemble des fonctions exercées sur une base permanente par une salariée et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi. Un poste composé peut notamment comporter plus d'un centre d'activités. Le poste d'équipe volante peut être une constituante du poste composé dans la mesure où il permet de transformer un poste à temps partiel en poste à temps complet.

1.04 POSTE D'ÉQUIPE VOLANTE GÉNÉRALE

Un poste d'équipe volante générale a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, d'exécuter des surcroûts temporaires de travail, d'effectuer des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Ce poste est l'ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités dans une installation.

La salariée de l'équipe volante générale prend son congé annuel dans le centre d'activités d'équipe volante générale de son port d'attache, à moins d'être affectée à long terme dans un centre d'activités, auquel cas, elle prend son congé annuel dans ce centre d'activités.

Elle doit participer au service de garde dans le centre d'activités lorsqu'elle y est affectée à long terme, si la situation l'exige. Il est entendu qu'elle ne peut pas être soumise à plus d'un service de garde en même temps.

1.05 POSTE D'ÉQUIPE VOLANTE SECTORIELLE

Un poste d'équipe volante sectorielle a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, d'exécuter des surcroûts temporaires de travail, d'effectuer des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Ce poste est l'ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur d'un ou de plusieurs centre(s) d'activités relié(s) par la spécificité des soins à dispenser à des usagers sur une ou plusieurs installations.

La salariée de l'équipe volante sectorielle prend son congé annuel dans le centre d'activités où elle est ou sera raisonnablement affectée au cours de la période couverte par le programme de congé annuel. Si elle ne détient pas d'affectation lors de la confection des affichages du programme de congé annuel, elle est attirée au centre d'activités où elle a travaillé la majorité des six (6) derniers mois.

Elle doit participer au service de garde dans le centre d'activités auquel elle est rattachée, lorsque la situation l'exige. Il est entendu qu'elle ne peut pas être soumise à plus d'un service de garde en même temps.

1.06 POSTE D'ÉQUIPE VOLANTE - QUART DE ROTATION

Un poste d'équipe volante – quart de rotation a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, d'exécuter des surcroûts temporaires de travail, d'effectuer des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Ce poste est l'ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur d'un ou plusieurs centre(s) d'activités sur une ou plusieurs installation(s), et ce sur deux (2) quarts de travail.

La salariée de l'équipe volante – quart de rotation prend son congé annuel dans le centre d'activités où elle est ou sera raisonnablement affectée au cours de la période couverte par le programme de congé annuel. Si elle ne détient pas d'affectation lors de la confection des affichages du programme de congé annuel, elle est attirée au centre d'activités où elle a travaillé la majorité des six (6) derniers mois.

Elle doit participer au service de garde dans le centre d'activités auquel elle est rattachée, lorsque la situation l'exige. Il est entendu qu'elle ne peut pas être soumise à plus d'un service de garde en même temps.

1.07 POSTE D'ÉQUIPE VOLANTE EMBAUCHE

Le poste d'équipe volante embauche est octroyé à toute nouvelle salariée intégrant l'unité d'accréditation en raison de l'obligation de titularisation pour les regroupements de titres d'emploi prévus au paragraphe 1.09 des présentes dispositions locales. Le poste d'équipe volante embauche n'est pas soumis au processus de mutations volontaires. Les modalités particulières associées aux postes d'équipe volante embauche apparaissent à l'annexe 1 des présentes dispositions.

Un poste d'équipe volante embauche a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, d'exécuter des surcroûts temporaires de travail, d'effectuer des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Ce poste est l'ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur d'un ou plusieurs centre(s) d'activités, sur une ou plusieurs installation(s) et sur un ou deux (2) quart(s) de travail.

La salariée de l'équipe volante embauche prend son congé annuel dans le centre d'activités où elle est ou sera raisonnablement affectée à long terme pour la durée du programme de congé annuel. Si elle ne détient pas d'affectation lors de la confection des affichages du programme de congé annuel, elle est attirée au centre d'activités où elle a travaillé la majorité des six (6) derniers mois.

Elle doit participer au service de garde dans le centre d'activités lorsqu'elle y est affectée à long terme, si la situation l'exige. Il est entendu qu'elle ne peut pas être soumise à plus d'un service de garde en même temps.

1.08 Les parties peuvent convenir de la création de toute autre forme de poste atypique découlant de travaux paritaires.

1.09 REGROUPEMENT

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;
- le titre d'emploi de perfusionniste clinique.

MATIÈRE 2

NOTION DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVITÉS

2.01 «Centre d'activités» désigne un ensemble d'activités organisées en fonction de la spécificité des soins à dispenser à un groupe d'usagers.

Un centre d'activités peut être sous la responsabilité de plus d'une supérieure immédiate.

L'Employeur favorise la présence de centre d'activités sur une seule installation.

Malgré l'alinéa précédent, le centre d'activités d'un poste peut être sur plus d'une installation de l'Établissement afin de favoriser une plus grande accessibilité aux services ou lorsque la spécificité de celui-ci le requiert.

Dans des circonstances particulières, les parties peuvent convenir de déterminer les modalités applicables lorsqu'un centre d'activités s'étend sur plus d'une installation.

Pour les centres d'activités s'étendant sur plus d'une installation, l'Employeur détermine le port d'attache, aux fins d'allocation de déplacement, selon les modalités prévues aux présentes dispositions locales.

2.02 L'Employeur transmet au Syndicat, par écrit, la liste des centres d'activités reconnus dans l'Établissement soixante (60) jours après l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

2.03 Toute modification à la liste des centres d'activités est communiquée par écrit au Syndicat. Dans un tel cas, l'Employeur accorde un délai de trente (30) jours au Syndicat afin qu'il puisse proposer, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles de réduire l'impact de ce changement organisationnel sur le personnel touché.

2.04 ÉTABLISSEMENT

Aux fins de la présente convention collective, le mot « Établissement» désigne le Centre intégré universitaire de santé et services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke.

2.05 INSTALLATION, EMBLACEMENT

Aux fins de la présente, le mot « installation » et le mot « emblacement » correspondent à un lieu physique où sont dispensés les soins de santé et les services sociaux à la population ou encore un endroit où les salariées travaillent.

MATIÈRE 3

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE PROBATOIRE

3.01 Toute nouvelle salariée est soumise à une période de probation. La durée et les modalités de la période de probation normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées.

3.02 DURÉE

- a) La salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme d'études professionnelles complété et qui a exercé sa profession au cours des deux (2) années qui précèdent son embauche dans l'un des titres d'emploi requérant un diplôme d'études professionnelles, tel que prévu à la nomenclature des titres d'emploi, est soumise à une période de probation d'au plus quarante (40) jours de travail.

Toutefois, toute nouvelle salariée qui n'a pas exercé sa profession au moins deux (2) ans ou qui ne l'a pas exercée au cours des deux (2) dernières années dans l'un des titres d'emploi requérant un diplôme d'études professionnelles complété tel que prévu à la nomenclature des titres d'emploi, est soumise à une période de probation d'au plus soixante-cinq (65) jours de travail.

- b) La salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme d'études collégiales complété et qui a exercé sa profession au cours des deux (2) années qui précèdent son embauche dans l'un des titres d'emploi requérant un diplôme d'études collégiales complété tel que prévu à la nomenclature des titres d'emploi, est soumise à une période de probation d'au plus cinquante-cinq (55) jours de travail.

Toutefois, toute nouvelle salariée qui n'a pas exercé sa profession au moins deux (2) ans ou qui ne l'a pas exercée au cours des deux (2) dernières années dans l'un des titres d'emploi requérant un diplôme d'études collégiales complété tel que prévu à la nomenclature des titres d'emploi, est soumise à une période de probation d'au plus quatre-vingts (80) jours de travail.

- c) La salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme d'études universitaires et qui a exercé sa profession au cours des deux (2) années qui précèdent son embauche dans l'un des titres d'emploi requérant un diplôme d'études universitaires complété tel que prévu à la nomenclature des titres d'emploi, est soumise à une période de probation d'au plus soixante-quinze (75) jours de travail.

Toutefois, toute nouvelle salariée qui n'a pas exercé sa profession au moins deux (2) ans ou qui ne l'a pas exercée au cours des deux (2) dernières années dans l'un des titres d'emploi requérant un diplôme universitaire tel que prévu à la nomenclature des titres d'emploi, est soumise à une période de probation d'au plus cent (100) jours de travail.

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

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

3.04 ACCUEIL ET ORIENTATION

Les journées travaillées lors de la journée d'accueil et lors des journées d'orientation et d'intégration sont exclues de la durée de la période de probation.

MATIÈRE 4

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE

4.01 Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque celle-ci est absente pour toute raison prévue à la convention collective ou convenue par entente entre les parties, ainsi que pour toute période pendant laquelle ce poste est sans titulaire.

4.02 Lorsque l'Employeur comble un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, il le comble de façon complète, partielle et/ou interrompue lorsque les besoins du centre d'activités le justifient.

Le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire se fait selon l'application du paragraphe 6.01 des présentes dispositions, puis selon les modalités de la matière 6.

Lorsque l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, pour une affectation de vingt-et-un (21) jours et plus ou à durée indéterminée, sur demande écrite du Syndicat, il lui communique par écrit les raisons de sa décision.

4.03 À moins d'entente entre les parties, le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché.

4.04 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.

MATIÈRE 5

NOTION DE DÉPLACEMENT ET SES MODALITÉS D'APPLICATION

5.01 DÉPLACEMENT - DÉFINITION

Désigne tout changement temporaire de poste d'une salariée effectué à la demande de l'Employeur dans un autre centre d'activités, dans le même titre d'emploi, pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre.

5.02 La salariée ne peut être déplacée sauf :

- a) En cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel d'un même regroupement de titres d'emploi dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune (ex. : utilisation des équipes volantes) et/ou que la salariée de l'équipe de remplacement ou inscrite sur la liste de disponibilité n'est pas habilitée à assumer cliniquement le remplacement;
- b) Lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence;
- c) Dans le cas de surplus d'une ou plusieurs salariées dans le centre d'activités où la structure de poste est supérieure à 100%;
- d) Lorsqu'il y a un dépassement des requis en raison de la fluctuation des activités ou du rehaussement de poste;
- e) Dans le cas où l'Employeur veut diminuer le recours à la main-d'œuvre indépendante;
- f) 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;
- g) Lors de la période du 24 juin au 15 août, dans le cas de la salariée œuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas en congé sans solde ou en congé annuel. L'Employeur et le Syndicat conviennent des modalités particulières pour l'application du présent sous-paragraphe.

Dans les cas prévus aux sous-paragraphe a) et b) du présent paragraphe, le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une (1) fois par quart de travail. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive. Si la situation devient répétitive, les parties conviennent d'en discuter au comité de relations de travail.

Les déplacements sont effectués d'abord sur une base volontaire. L'Employeur et le Syndicat favorisent la création d'une équipe de salariées volontaires pour les déplacements. La salariée peut s'inscrire sur cette équipe en précisant les centres d'activités où elle accepte d'être déplacée. À défaut de volontaires en nombre suffisant, le déplacement s'effectue par ordre inverse d'ancienneté en autant que la salariée soit orientée dans le centre d'activités concerné.

Si les besoins le justifient, l'Employeur s'engage à orienter les salariées selon l'application du paragraphe 13.03 de la présente convention collective.

Le présent paragraphe n'a pas pour objet d'empêcher une salariée de se porter volontaire à un tel déplacement, malgré sa non-expression de disponibilité à cet effet, dans le cadre et selon les dispositions prévues à la présente matière.

FERMETURE TEMPORAIRE TOTALE OU PARTIELLE D'UN CENTRE D'ACTIVITÉS N'EXCÉDANT PAS 4 MOIS

- 5.03** a) La fermeture temporaire d'un centre d'activités n'a pas pour effet de modifier le programme des congés annuels affiché dans le centre d'activités. Cependant, cela n'a pas pour but d'empêcher l'Employeur, dans des circonstances particulières, de permettre des congés annuels additionnels.

La fermeture temporaire d'un centre d'activités n'a pas pour effet de modifier tous les autres congés obtenus en vertu des dispositions nationales ou locales de la convention collective.

Au moins deux (2) semaines à l'avance, l'Employeur avise, par écrit, le Syndicat de la fermeture totale ou partielle d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois.

Le préavis comprend le ou les centre(s) d'activités touché(s), la précision sur la fermeture totale ou partielle, la date de fermeture ainsi que la date prévisible de réouverture.

En cas de prolongation de la fermeture temporaire, l'Employeur en avise le Syndicat.

- b) Lors d'une fermeture temporaire totale ou partielle, l'Employeur met fin, en premier, aux affectations de moins de vingt-et-un (21) jours et ce, par regroupement de titres d'emploi. Par la suite, la réaffectation des salariées s'effectue par regroupement de titres d'emploi et par ordre inverse d'ancienneté en tenant compte du quart de travail. Lorsqu'une assistante-infirmière-chef, une infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou une assistante-chef inhalothérapeute doit être réaffectée, le déplacement s'effectue par ordre inverse d'ancienneté en tenant compte du quart de travail et du statut. La salariée visée est intégrée immédiatement avec les autres salariées du regroupement de titres

d'emploi du centre d'activités. Par la suite, la salariée est visée par les modalités des paragraphes suivants, en fonction de son titre d'emploi temporaire décrit précédemment.

- c) Au moment où l'avis de fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités est donné, la salariée visée par une réaffectation précise ses préférences en indiquant à l'Employeur un minimum de trois (3) centres d'activités où elle désire être réaffectée.

Avant la fermeture temporaire, l'Employeur détermine le ou les centres d'activités où les salariées sont réaffectées pendant toute la durée de la fermeture, en tenant compte de leurs préférences et de leur ancienneté. Lorsqu'une salariée réaffectée requiert une orientation, l'Employeur établit un programme d'orientation permettant à la salariée d'acquérir les qualifications et les techniques nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui lui seront confiées.

Les salariées expriment leur préférence à l'Employeur et celui-ci leur octroie une nouvelle affectation en fonction des besoins de l'organisation. Ces affectations sont ensuite accordées selon l'ancienneté.

Dans l'éventualité où certaines salariées n'expriment aucun choix ou que les choix exprimés ne sont pas disponibles pour la réaffectation, l'Employeur procède au déplacement des salariées en commençant par celle ayant le moins d'ancienneté. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.

L'Employeur remet au Syndicat une copie de la liste des affectations pour toutes les salariées visées par une réaffectation.

La salariée réaffectée est maintenue sur son quart de travail et dans le même centre d'activités ou un nombre restreint de centres d'activités pour toute la durée de la fermeture temporaire, pourvu que les besoins de remplacement à combler le permettent. Il est entendu que ces affectations sont prioritaires à celles des autres salariées des listes de disponibilité.

Pendant la fermeture temporaire partielle d'un centre d'activités, lorsqu'une salariée non réaffectée devient absente pour une période de vingt-et-un (21) jours et plus, celle-ci est remplacée par la plus ancienne salariée réaffectée du même regroupement de titres d'emploi du centre d'activités, de même statut et du même quart de travail, et ce, si les besoins du centre d'activités le justifient. Lors de la réouverture du centre d'activités, le remplacement est de nouveau comblé selon les dispositions de la matière 6 des dispositions locales de la convention collective.

Pendant la fermeture temporaire d'un centre d'activités, les affectations de vingt-et-un (21) jours et plus ne sont pas interrompues, mais seulement suspendues.

La salariée titulaire de poste à temps partiel visée par une fermeture temporaire de centre d'activités inscrite sur la liste de disponibilité peut, si elle le désire,

modifier sa disponibilité pour le centre d'activités visé par la fermeture temporaire où elle est assignée durant sa réaffectation, et ce, nonobstant les délais prévus au paragraphe 6.04 de la matière 6 des dispositions locales de la convention collective. À la réouverture du centre d'activités, la salariée peut de nouveau modifier sa disponibilité et elle n'est toujours pas visée par les délais prévus au paragraphe 6.04 de la matière 6 des dispositions locales de la convention collective.

La salariée titulaire de poste à temps partiel d'un autre centre d'activités ou la salariée non titulaire de poste inscrite sur la liste de disponibilité et qui a choisi le centre d'activités visé par la fermeture temporaire peut, si elle le désire, modifier sa disponibilité pour la durée de la fermeture totale ou partielle du centre d'activités, tel que prévu au paragraphe précédent.

- d) Lors de la réouverture d'un centre d'activités, les salariées titulaires de poste du centre d'activités retournent en priorité dans leur centre d'activités, par regroupement de titres d'emploi et par ordre d'ancienneté, et ce, en fonction de leur quart de travail.

MATIÈRE 6

RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

6.01 DÉFINITION

La liste de disponibilité de l'Établissement est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement, à l'équipe de base, à l'équipe volante, lorsque celles-ci sont insuffisantes, et, plus particulièrement, afin de combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

6.02 COMPOSITION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ

La liste de disponibilité de l'Établissement comprend :

- a) toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui a exprimé une disponibilité additionnelle à son poste;
- b) toute salariée titulaire d'un poste visée par le paragraphe 22.27 c) des dispositions nationales;
- c) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- d) toute salariée visée par l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective;
- e) toute candidate à l'exercice de la profession;
- f) toute externe en soins infirmiers et toute externe en inhalothérapie;
- g) toute salariée retraitée réembauchée en vertu de l'annexe 5 de la présente entente.

6.03 DISPONIBILITÉ

Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, la salariée doit exprimer, selon la procédure établie, sa disponibilité en précisant les éléments suivants :

- a) le ou les quarts de travail où elle exprime sa disponibilité;

- b) le ou les jours de la semaine où elle exprime sa disponibilité;
- c) le nombre maximal de jours par deux (2) semaines, incluant les jours prévus à son poste;
- d) le ou les titres d'emploi pour lesquels elle exprime sa disponibilité;
- e) le ou les centres d'activités où elle est orientée et exprime sa disponibilité.

L'expression des quarts de travail peut varier selon les jours de disponibilité exprimés. L'expression de disponibilité peut être modulée en fonction de la durée de l'affectation (ex. : court ou long terme). Il est possible d'exprimer une ouverture à un changement de disponibilité de fin de semaine afin de se rendre éligible pour les affectations long terme.

La salariée non titulaire de poste, excluant la salariée visée par l'annexe 1 et les retraitées réembauchées, assure une disponibilité minimale. Cette disponibilité est d'au moins quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours dont une fin de semaine sur deux. La disponibilité doit être exprimée sur deux (2) quarts de travail.

L'Employeur rend accessible au Syndicat l'information relative à la disponibilité des salariées.

6.04 MODIFICATION DE LA DISPONIBILITÉ

La disponibilité exprimée par une salariée est valide tant que celle-ci n'est pas modifiée conformément aux modalités suivantes :

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut modifier sa disponibilité exprimée. Cette nouvelle disponibilité sera actualisée après un délai de sept (7) jours de sa réception par l'Employeur.

Tout changement à l'expression de disponibilité n'a pas pour effet de modifier les affectations temporaires déjà attribuées, tant à la salariée qu'aux autres salariées, dans l'horaire déjà affiché ou dans les vingt-et-un (21) jours précédant la sortie de l'horaire.

La disponibilité exprimée par la salariée est annulée lors de toute mutation selon les modalités prévues à la matière 7 des dispositions locales de la convention collective, tout en respectant les dates de tombée du calendrier de confection des horaires.

Pour les périodes horaires P3 à P6, la salariée ne peut modifier sa disponibilité qu'une fois au début de la confection des horaires pour l'ensemble de cette période. Elle peut toutefois offrir une disponibilité modulée à l'intérieur de cette période en autant qu'elle soit exprimée au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, en fonction du calendrier de confection des horaires.

La salariée qui désire modifier à la hausse le nombre de quarts de travail, de jours, de titres d'emploi ou de centres d'activités pour lesquels elle est disponible peut le faire en tout temps et cette modification devient effective, au plus tard, après un délai de sept (7) jours de la réception de cette présente demande. Cette modification sera considérée après la disponibilité régulière des salariées qui respectent les délais, et ce jusqu'à l'atteinte du délai de trois (3) mois.

6.05 MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

L'Employeur affecte une salariée inscrite sur la liste de disponibilité par ordre d'ancienneté, selon sa disponibilité exprimée, pourvu que celle-ci corresponde à l'affectation temporaire offerte et que la salariée soit orientée.

Lorsqu'une familiarisation (orientation courte) est suffisante à une salariée afin d'être en mesure d'effectuer une affectation au sein d'un secteur clinique similaire, la salariée peut demander ces journées de familiarisation d'un maximum trois (3) jours afin de se rendre éligible aux remplacements. Cette salariée est considérée orientée aux fins d'attribution des affectations.

La salariée doit consulter son horaire de travail, tel que prévu aux modalités d'affichage d'horaire à la matière 9, ou être avisée lors d'octroi d'affectation temporaire ajoutée en cours d'horaire.

La salariée qui néglige de respecter sa disponibilité peut voir son nom rayé de la liste de disponibilité. 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 salariée qu'au Syndicat.

Une salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être assignée à l'avance. Cette affectation 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 si cette affectation a été attribuée dans les vingt-et-un (21) jours précédant la sortie de l'horaire, en respect du calendrier de confection des horaires.

6.06 OBTENTION D'UN POSTE

La salariée qui débute une période d'initiation et d'essai, après l'obtention d'un poste à temps partiel ou qui réintègre son ancien poste à temps partiel ou dans le cas d'une salariée visée par l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective, peut exprimer une disponibilité et celle-ci sera en vigueur selon les modalités prévues au paragraphe 6.04 de la présente matière.

La salariée inscrite sur la liste de disponibilité qui obtient un poste dans un autre centre d'activités, à la suite de l'application de la matière 7 des dispositions locales de la convention collective, doit quitter son affectation au moment de son entrée en fonction dans ce poste. Cependant, si l'obtention du poste s'effectue au sein du même centre d'activités, la salariée peut conserver son affectation temporaire si celle-ci est compatible.

Si la salariée abandonne ce poste, pour lequel il existe une période d'initiation et d'essai, elle ne reprend pas son affectation temporaire. Elle exprime à nouveau sa disponibilité sur la liste de disponibilité.

6.07 AFFECTATION TEMPORAIRE MOINS DE VINGT-ET-UN (21) JOURS

L'affectation temporaire de moins de vingt-et-un (21) jours prévue avant l'affichage de l'horaire de travail et/ou en cours de l'horaire de travail est accordée par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

- a) aux salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le même centre d'activités, inscrites sur la liste de disponibilité de l'Établissement;
- b) à l'ensemble des salariées ayant exprimé une disponibilité pour le centre d'activités concerné, inscrites sur la liste de disponibilité de l'Établissement.

Pour les affectations de moins de vingt-et-un (21) jours prévues ci-haut, si la disponibilité exprimée par la salariée possédant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette salariée est accordée selon les modalités ci-haut décrites, jusqu'à ce que l'affectation offerte soit entièrement comblée.

6.08 AFFECTATION TEMPORAIRE DE VINGT-ET-UN (21) JOURS ET PLUS OU À DURÉE INDÉTERMINÉE

Le processus d'octroi pour la confection des horaires et d'attribution des nouvelles affectations temporaires de vingt-et-un (21) jours et plus ou à durée indéterminée est fait une fois par période de vingt-huit (28) jours, au moment prévu par l'Employeur dans le calendrier de planification des horaires.

L'affectation temporaire de vingt-et-un (21) jours et plus ou à durée indéterminée est indivisible et est octroyée par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée, pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer dans l'ordre suivant :

- a) aux salariées titulaires d'un poste à temps partiel du centre d'activité inscrites sur la liste de disponibilité. La salariée peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette affectation temporaire comportant un nombre d'heures hebdomadaire supérieur dans son centre d'activités. Il est entendu qu'une telle affectation temporaire ne peut entraîner plus deux (2) mutations dans le centre d'activités concerné;

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

- b) à l'ensemble des salariées ayant exprimé une disponibilité pour le centre d'activités concerné.

Cependant, une salariée à temps partiel ne peut pas quitter son poste en vue d'obtenir une affectation dans un autre centre d'activités.

Cependant, lorsqu'une affectation temporaire de vingt-et-un (21) jours ou à durée indéterminée et plus débute alors que la salariée de la liste de disponibilité est absente pour une raison prévue aux dispositions locales et nationales de la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour une telle affectation si elle peut occuper l'affectation temporaire au plus tard à la 8^e journée du début de l'affectation temporaire. De plus, une salariée qui est confirmée dans une affectation temporaire et qui s'absente, pour un motif prévu à la convention collective, après l'avoir débutée, ne se voit pas retirer de l'affectation.

Une salariée ne peut pas se voir refuser une affectation de vingt-et-un (21) jours et plus ou à durée indéterminée du seul fait de l'application de l'intervalle minimum prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. De même, l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective - Temps supplémentaire ne s'applique pas dans ces cas.

Lorsque l'affectation temporaire débute en cours d'une période horaire, celle-ci est octroyée selon les modalités du paragraphe 6.07 des dispositions locales de la convention collective, et ce, jusqu'à la prochaine période horaire.

Si, au moment de la confection de l'horaire, l'affectation temporaire ne peut pas être octroyée en vertu des modalités prévues au paragraphe 6.08, celle-ci est octroyée conformément au paragraphe 6.07 des dispositions locales de la convention collective jusqu'à la prochaine confection d'horaire.

6.09 AFFECTATION DE PLUS DE QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS

Nonobstant le paragraphe 6.08 de la présente matière, les parties accordent une priorité affectation à la salariée titulaire d'un poste stable sur le quart de nuit, par rapport aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité, pour combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire sur les quarts de jour ou de soir à l'intérieur de son centre d'activités de statut équivalent ou supérieur.

Lorsqu'une affectation excédant quatre-vingt-dix (90) jours débute alors qu'une salariée inscrite à la liste de disponibilité est déjà affectée à un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, cette salariée est réputée disponible pour une telle affectation s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son affectation en cours.

6.10 AVIS D'AFFECTATION

Pour les affectations de vingt-et-un (21) jours et plus ou à durée indéterminée, l'Employeur rend accessible, sur demande, au Syndicat et à la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste, pour l'un des motifs prévus à la convention collective, des particularités suivantes :

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

6.11 FIN D'AFFECTION TEMPORAIRE

Une salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut abandonner une affectation temporaire de vingt-et-un (21) jours et plus ou à durée indéterminée, lorsque :

- le nombre de jours de cette affectation temporaire est modifié
- ou
- après une période de six (6) mois, si le remplacement est de quatre (4) jours par quatorze (14) jours ou moins.

La salariée doit aviser l'Employeur par écrit, selon la date de tombée du calendrier de confection des horaires.

Lorsqu'aucun remplacement n'est disponible pour une salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder un remplacement détenu par une salariée inscrite à la liste de disponibilité. La salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant un remplacement auquel il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour lequel la salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

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 les cas d'invalidité dont la date du retour est non prévisible, l'Employeur s'engage à aviser la salariée affectée à son remplacement dès que la date du retour est connue.

Au terme du remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, la salariée ne peut pas se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à la matière 8 des dispositions locales de la convention collective, mais retourne sur son poste ou sur la liste de disponibilité.

6.12 AFFECTATION TEMPORAIRE DANS UN POSTE DONT LE TITRE D'EMPLOI EST SUPÉRIEUR OU AVEC RESPONSABILITÉ

Le présent paragraphe s'applique pour une affectation temporaire dont le titre d'emploi est «chef d'équipe (infirmière ou infirmière auxiliaire)», «assistante-infirmière-chef», «assistante du supérieur immédiat», «infirmière clinicienne, assistante-infirmière-chef

ou du supérieur immédiat», «assistante-chef inhalothérapeute», «coordonnatrice technique (inhalothérapie)» ou «chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie)».

Les affectations pour les titres d'emploi ci-haut mentionnés sont accordées par ancienneté dans l'ordre suivant, à la condition que les salariées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche et que l'affectation soit comparable ou plus avantageuse :

- a) aux salariées titulaires de poste à temps complet ou à temps partiel du centre d'activités ;
- b) aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

Il est entendu qu'une telle affectation ne peut pas entraîner plus de deux (2) mutations dans le centre d'activités.

6.13 PROJET PARTICULIER

On entend par « projet particulier » tout projet temporaire visant des besoins particuliers tels que : projet de recherche ou d'étude ou autre projet particulier.

Modalités d'encadrement pour combler des affectations temporaires reliées à des projets particuliers :

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la nature de toute affectation particulière, de sa durée ainsi que des habiletés nécessaires pour la réalisation de cette affectation particulière. Le Syndicat fait, s'il y a lieu, ses représentations dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis.

Le «projet particulier» est ouvert à toute salariée répondant aux exigences requises du projet, peu importe son statut ou sa disponibilité.

L'Employeur procède par affichage pour une période de quatorze (14) jours en faisant un appel à toutes les salariées. L'affichage détaille les informations portant sur le projet.

L'affectation «projet particulier» est accordée à la candidate la plus ancienne qui rencontre les exigences du projet, à la suite d'un processus de sélection.

La candidate choisie sera libérée de son poste ou de son affectation pour la durée du mandat.

Toute prolongation de la durée du mandat initial, s'il y a lieu, doit faire l'objet d'une entente entre les parties permettant ainsi à la salariée de renoncer à l'affectation et reprendre le poste qu'elle détenait préalablement à son affectation au projet particulier.

Une fois le mandat complété, la salariée reprend son poste ou retourne sur la liste de disponibilité, tel que prévu à l'annexe 1 de la convention collective nationale.

6.14 TEMPORAIREMENT À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

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 douze (12) mois.

Malgré le paragraphe précédent, le remplacement peut se poursuivre au-delà de cette période et peut être renouvelé une autre fois pour la même période, et ce, après entente avec le Syndicat.

MATIÈRE 7

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

7.01 À chaque période financière, l'Employeur informe le Syndicat des postes nouvellement créés ou vacants abolis conformément au paragraphe 3.14 des dispositions nationales de la convention collective.

Avant d'utiliser le répertoire de postes, l'Employeur informe le Syndicat des postes vacants et des postes vacants à l'étude.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective, il doit être soumis au répertoire de postes 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 prévu au paragraphe 7.06.

À moins d'impossibilité de le faire résultant des obligations découlant des dispositions de la convention collective 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 conserve le poste à temps complet.

Un répertoire de postes est créé.

Ce répertoire de postes a pour but de combler :

- l'ensemble des postes vacants, à l'exception des postes à l'étude;
- les postes nouvellement créés dont la catégorie est identique à un poste existant au répertoire de postes;
- Les postes nouvellement créés avec une catégorie différente et ayant fait l'objet d'une communication préalable aux salariées;
- les postes pour lesquels les titulaires ont signé leur retraite;
- les postes devenus vacants suite aux nominations des postes précédents.

7.02 RÉPERTOIRE DE POSTES

Le répertoire comprend l'ensemble des postes de l'Établissement par regroupement de titres d'emploi et celui-ci se décline par catégories.

Chacune des catégories inclut les éléments constitutifs de poste suivants :

- Le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux;
- le centre d'activités ou les centres d'activités dans le cas de postes composés;
- le quart de travail;
- les quarts de travail (quarts de rotation);
- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- l'échelle de salaire (minimum - maximum);
- dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines;
- le port d'attache.

Le port d'attache d'un poste peut se voir modifié de façon permanente sans avoir recours au processus d'abolition de poste si le changement de port d'attache d'un poste se fait dans un rayon de 20 km et moins.

Apparaissent notamment à titre purement indicatif :

- les exigences de l'Employeur et les préqualifications requises, s'il y a lieu;
- dans le cas d'un poste composé, la répartition prévisible de l'horaire de travail entre les centres d'activités;
- lorsque le poste requiert une présence à raison d'une (1) fin de semaine sur deux (2), l'identification du cycle de travail de fins de semaine (1-3 ou 2-4);
- le territoire géographique;
- l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

7.03 Le répertoire de postes est utilisé minimalement trois (3) fois par année.

L'Employeur informe les salariées minimalement trente (30) jours avant :

- de procéder à l'utilisation du répertoire de postes;
- d'ajouter une nouvelle catégorie créée au répertoire de postes.

Auquel cas, la salariée pourra procéder, s'il y a lieu, à la révision de son inscription, jusqu'à quinze (15) jours avant l'utilisation du répertoire.

7.04 PÉRIODE DE PRÉPARATION – INSCRIPTION DE CANDIDATURE AU RÉPERTOIRE DE POSTES

La salariée qui désire poser sa candidature doit s'inscrire en complétant la fiche d'inscription prévue à cet effet en y indiquant la priorisation de nomination aux catégories souhaitées. De plus, la salariée doit s'assurer de la mise à jour du contenu de son dossier.

Les salariées souhaitant adhérer ou modifier les catégories figurant à leur répertoire de postes pourront le faire de façon continue, sauf lors des périodes de consolidation du répertoire prévues au paragraphe 7.03, additionnées d'une période de quinze (15) jours afin de préparer la remise en fonction du prochain répertoire, ce qui explique l'inaccessibilité de celui-ci.

Lorsqu'une salariée est nouvellement nommée, toutes les priorisations inférieures au poste nouvellement obtenu sont retirées du répertoire de postes.

7.05 PRÉQUALIFICATION

L'Employeur offre, à des périodes prédéfinies, la possibilité de passer les processus de préqualification afin d'évaluer la conformité aux exigences pour un poste donné. Il est de la responsabilité de la salariée de se préqualifier, selon les plages horaires disponibles, préalablement à l'utilisation du répertoire de postes par l'Employeur.

La salariée ne s'étant pas qualifiée à un processus de qualification peut se présenter à un nouveau processus, après l'écoulement d'une période de six (6) mois.

La préqualification demeure valide pour la durée établie à la procédure interne.

7.06 DÉLAI

Tout poste vacant ou nouvellement créé est soumis au répertoire de postes dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance, excluant la période de juillet et août.

Les parties peuvent convenir, par entente, de modifier les délais prévus au présent paragraphe.

7.07 CANDIDATURE AU POSTE

Dès la fin de l'utilisation du répertoire de postes, l'Employeur rend disponibles toutes les candidatures au Syndicat.

7.08 NOMINATION AU POSTE

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

7.09 NOMINATION AUX POSTES AVEC RESPONSABILITÉS OU PARTICULARITÉS

Parmi celles qui ont posé leur candidature, l'Employeur dans l'attribution d'un poste d'un titre d'emploi avec responsabilités ou particularités, accorde le poste à la salariée qui a le plus d'ancienneté en autant qu'elle réponde aux exigences, aux facteurs d'habiletés et de compétences recherchés.

La liste des titres d'emploi ou secteurs avec responsabilités ou particularités figure à l'annexe 2 des présentes dispositions. L'Employeur informe le Syndicat de toute modification à la liste.

7.10 L'application des paragraphes 7.08 et 7.09 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue à l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective.

7.11 AVIS DE NOMINATION

Pour les nominations de postes prévues au paragraphe 7.08, l'Employeur rend accessible la liste des salariées nommées dans les soixante (60) jours suivant l'utilisation du répertoire, et ce, pour une durée de quinze (15) jours.

Pour les nominations de postes prévues au paragraphe 7.09, l'Employeur rend accessible la liste des salariées nommées dans les soixante-quinze (75) jours suivant l'utilisation du répertoire, et ce, pour une durée de quinze (15) jours.

L'Employeur rend accessible à la salariée l'avis de nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination.

7.12 PÉRIODE D'INITIATION ET D'ESSAI

La salariée à qui est attribué un poste en vertu du paragraphe 7.08 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de quinze (15) jours de travail, excluant l'orientation. Au cours de cette période, la salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou elle doit le réintégrer à la demande de l'Employeur. Dans le cas d'une salariée non-détentriche de poste, elle peut retourner à la liste de disponibilité de son plein gré ou elle doit la réintégrer à la demande de l'Employeur. Cependant, elle ne réintègre pas l'affectation qu'elle détenait avant la période d'initiation et d'essai d'un poste.

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste ainsi libéré à une autre salariée lors de la prochaine utilisation du répertoire de postes.

Pour une salariée détenant un statut de salariée à temps partiel, le calcul des jours de la période d'essai se fait en tenant compte des jours travaillés sur le même quart de travail et dans le même centre d'activités que le poste qu'elle détient.

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

La salariée peut renoncer à la période d'initiation et d'essai, après entente avec l'Employeur.

Il n'y a pas de période d'initiation et d'essai lorsque la salariée obtient un poste à l'intérieur du même titre d'emploi, du même quart de travail et du même centre d'activités. Il en est de même pour une salariée qui détient ou obtient un poste au sein d'un centre d'activités dans lequel elle a eu à travailler minimalement quinze (15) quarts de travail, sur le quart visé, au cours des douze (12) derniers mois.

Poste avec responsabilités ou particularités

La salariée à qui est attribué un poste avec responsabilités ou particularités en vertu du paragraphe 7.09 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail, excluant l'orientation. Au cours de cette période, la salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré, ou elle doit le réintégrer à la demande de l'Employeur. Dans le cas d'une salariée non-détentriche de poste, elle peut retourner sur la liste de disponibilité de son plein gré ou elle doit la réintégrer à la demande de l'Employeur. Cependant, elle ne réintègre pas l'assignation qu'elle détenait avant la période d'initiation et d'essai d'un poste.

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste ainsi libéré à une autre salariée lors de la prochaine utilisation du répertoire de postes.

7.13 TRANSFERT

La salariée entre en fonction, au plus tard, dans les cent-vingt (120) jours suivant sa nomination. Dans l'éventualité où, pour quelconque motif cela ne puisse s'effectuer, les parties conviennent de s'asseoir afin de déterminer le plan d'action pour en arriver au transfert de la salariée.

Exceptionnellement, les parties pourront évaluer les motifs d'une salariée désirant se désister d'une nomination.

7.14 PROCÉDURE PARTICULIÈRE CONCERNANT L'OCTROI DE POSTES À TEMPS PARTIEL

1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à la condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2), que le nombre de jours résiduel du poste à temps partiel ne soit jamais inférieur à six (6) journées de travail par quatorze (14) jours et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé et que l'Employeur décide de le combler partiellement ou totalement :

L'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe 7.02 et procède selon les modalités suivantes :

- a) 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 ;
- b) s'il reste un (1) ou des jour(s) de travail non récupéré(s), ce ou ces jour(s) est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux autres salariées du centre d'activités concerné, dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants est récupéré totalement par cette ou ces salariée(s). Les jours de travail non récupérés doivent minimalement permettre d'afficher un poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum correspondant à la catégorie du titre d'emploi, selon la réalité du centre d'activités. Il est affiché selon la procédure régulière prévue à la présente matière;
- c) si aucune salariée titulaire de poste à temps partiel ne veut ou ne peut, par l'addition des jours offerts, devenir salariée à temps complet, le ou les jour(s) de travail du poste est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel de ce centre d'activités, dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des

salariée(s) titulaire(s) de poste. Sinon, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue à la présente matière.

- 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.

7.15 CHANGEMENT DE STATUT

Une salariée à temps partiel obtient un poste à temps complet par l'utilisation du répertoire de postes ou par l'application des paragraphes 7.08, 7.09 ou 7.14 des dispositions locales de la convention collective. 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 l'utilisation du répertoire de postes 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.

Lorsque la salariée démissionne de son poste, elle se voit octroyer un poste laissé vacant après l'utilisation du répertoire de postes ou elle s'inscrit sous l'annexe 1 des dispositions nationales si elle répond aux critères d'éligibilité.

7.16 OCCUPATION D'UN POSTE POUR UNE SALARIÉE EN INVALIDITÉ

La salariée en invalidité nouvellement promue doit être en mesure d'occuper son poste dans un délai raisonnable.

7.17 À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

La salariée qui obtient un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation a droit à une période de cent-vingt (120) jours de travail durant laquelle elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, si elle n'a jamais effectué d'intérim antérieurement à un poste supérieur.

Cependant, la salariée qui obtient un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation a droit à une période de soixante (60) jours de travail durant laquelle elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, si elle a déjà effectué un intérim sur le poste supérieur obtenu.

MATIÈRE 8

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

8.01 ÉNONCÉ DE PRINCIPE

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

Dans un titre d'emploi, dans un statut, dans un quart de travail et dans un port d'attache visé à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut, de ce quart de travail et de ce port d'attache qui a le moins d'ancienneté en est affectée.

Conformément aux dispositions nationales relatives à l'abolition d'un ou plusieurs postes, les parties conviennent de favoriser un autre moyen que la supplantation pour relocaliser le personnel touché par des fermetures de poste ou des transformations qui auraient pour effet de réduire le plan d'effectifs.

À cette fin, les parties se rencontrent afin d'identifier les alternatives susceptibles d'en réduire l'impact, au moment opportun, et ainsi établir les modalités d'application.

Parmi ces alternatives, la modification du port d'attache d'un poste est possible dans un rayon de plus de vingt (20) kilomètres, si la salariée est volontaire.

Afin d'éviter la supplantation, les parties favorisent l'octroi d'un poste vacant.

À cet effet, l'Employeur présente à la salariée et au Syndicat simultanément :

- la liste des postes laissés vacants à la suite de la dernière utilisation du répertoire de postes;
- à titre indicatif, les postes nouvellement vacants sur lesquels elle pourrait potentiellement être nommée à la prochaine utilisation du répertoire de postes, en respect de son ancienneté;
- ses choix de supplantation.

Selon les circonstances et le choix de la salariée, les parties conviennent du moment où le délai prévu au paragraphe 8.03 trouve application.

S'il y a un délai entre la date d'abolition du poste et la date d'utilisation du prochain répertoire, les parties se rencontrent pour convenir d'alternatives.

Dans l'éventualité où aucune autre alternative n'est possible, la supplantation selon les modalités suivantes s'applique.

8.02 MODALITÉS DE SUPPLANTATION

1^{re} étape :

La salariée la moins ancienne du centre d'activités affectée, identifiée au paragraphe 8.01, peut supplanter soit la salariée la moins ancienne dans un autre centre d'activités, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou son domicile, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, soit la salariée du même titre d'emploi, du même statut, 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.

2^e étape :

À défaut de pouvoir se prévaloir de l'étape précédente, la salariée affectée peut supplanter la salariée la moins ancienne de l'Établissement, d'un autre titre d'emploi et du même statut et du même regroupement de titres d'emploi, pour lequel elle satisfait aux exigences normales de la tâche, et ce, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou son domicile.

3^e étape :

À défaut de pouvoir se prévaloir des étapes précédentes dans un rayon de cinquante (50) kilomètres, chacune de ces étapes est reprise dans un rayon applicable de soixante-dix (70) kilomètres.

Chaque salariée ainsi supplantée et les suivantes sont soumises aux étapes prévues aux paragraphes 8.01 et 8.02 énoncées précédemment.

La salariée qui est reconnue comme ayant la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche sur un poste, mais qui nécessite de la familiarisation pour certaines tâches ou fonctions, a droit au programme d'adaptation, tel que défini à la matière 13 des dispositions locales de la convention collective.

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

8.03 AVIS ET DÉLAI

La salariée affectée par la procédure découlant de l'abolition du poste reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours ouvrables pour faire son choix (excluant le samedi et le dimanche). Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

Les parties déterminent, selon les cas de figure impliqués, si les supplantations occasionnées en vertu du paragraphe 8.02 se font simultanément ou successivement.

8.04 RENONCIATION

À défaut d'utiliser les modalités prévues aux paragraphes 8.01 et 8.02, alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée se voit octroyer un poste laissé vacant après l'utilisation du répertoire de postes du même titre d'emploi. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

8.05 SALARIÉE ABSENTE

La salariée affectée, alors qu'elle bénéficie d'une absence prévue à la convention collective, doit effectuer son choix en fonction des dispositions nationales et locales de la convention collective applicables à son congé.

8.06 SUPPLANTATION DANS UN AUTRE STATUT

La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 8.02 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 8.02. 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 8.02 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 8.02. Dans ce cas, la salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

Malgré 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 8.02, sauf quant à l'identité de statut.

8.07 REMPLACEMENT DANS PLUSIEURS POSTES À TEMPS PARTIEL

Une salariée à temps complet peut choisir d'être remplacée dans plus d'un poste vacant de statut temps partiel d'un même titre d'emploi, après l'application des modalités prévues au paragraphe 8.01, à la condition que les heures de travail prévues aux

postes vacants de statut temps partiel soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de la matière 9 - Heures et semaine de travail et du paragraphe 7.16 des dispositions nationales.

Dans le cas où les postes cumulatifs ainsi choisis ne totalisent pas l'équivalent d'un poste à temps complet, la salariée à temps complet devient une salariée à temps partiel, s'il y a lieu, et est régie par les règles applicables aux salariées à temps partiel.

8.08 SUPPLANTATION DANS PLUSIEURS POSTES À TEMPS PARTIEL

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 8.02, 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 la matière 9 - Heures et semaine de travail des dispositions locales et du paragraphe 7.16 des dispositions nationales.

Dans le cas où les postes cumulatifs ainsi supplantés ne totalisent pas l'équivalent d'un poste à temps complet, la salariée à temps complet devient une salariée à temps partiel, s'il y a lieu, et est régie par les règles applicables aux salariées à temps partiel.

MATIÈRE 9

AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

9.01 SEMAINE RÉGULIÈRE

La semaine régulière de la salariée est, en fonction du nombre d'heures hebdomadaire prévu à son titre d'emploi tel que prévu à la nomenclature des titres d'emploi, répartie sur cinq (5) jours de travail.

9.02 RÉPARTITION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de zéro (00:00) heure, le dimanche, à 24:00 heures, le samedi.

9.03 PÉRIODE DE REPAS

Pour prendre son repas quotidien, la salariée dispose de la période de repas suivante, déterminée en fonction du nombre d'heures hebdomadaire prévu à son poste ou du nombre d'heures applicable en vertu de la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux:

- de trois quarts (3/4) d'heure si sa journée régulière de travail est de sept heures et quart (7¼) ou de sept heures et demi (7½);
- d'une (1) heure si sa journée régulière de travail est de sept (7) heures ou dans le cas d'une inhalothérapeute dont la journée régulière est de sept heures et quart (7¼).

Malgré ce qui précède, dans les centres d'activités où l'organisation du travail le permet, les parties peuvent convenir de modifier le temps prévu pour la période de repas.

La salariée n'est pas tenue de prendre ses repas à l'Établissement.

Si l'Employeur oblige la salariée à demeurer à l'Établissement pendant sa période de repas, celle-ci est alors réputée au travail au-delà de la journée régulière de travail et l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective s'applique.

9.04 PÉRIODE DE REPOS

Le moment de la prise effective des périodes de repos est déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités.

La salariée ne peut prendre ses périodes de repos ni au début ni à la fin de la journée de travail. Cependant, la salariée peut les prendre comme prolongement de la période de temps allouée pour le repas, sur approbation de sa supérieure immédiate.

9.05 REPOS HEBDOMADAIRE

Il est accordé à toute salariée deux (2) journées complètes et, si possible, consécutives de repos par semaine.

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

À la demande de la salariée et après entente avec l'Employeur, la salariée de jour ou de soir peut prendre quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines. Pour la salariée de nuit, celle-ci peut prendre cinq (5) journées consécutives de repos, incluant le congé de nuit, par deux (2) semaines.

Lorsque l'Employeur est en mesure d'octroyer la prise de ces jours de façon continue, l'Employeur peut répartir ces jours de congé et ces jours de travail sur une séquence de deux (2) semaines au lieu de par semaine.

Cependant, cette disposition ne peut pas avoir pour effet d'obliger une salariée à travailler plus de neuf (9) nuits ou dix (10) quarts de travail, pour une salariée de jour et de soir, entre ses deux (2) fins de semaine de congé. De plus, les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective - Temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ces cas.

9.06 NOMBRE ET RÉPARTITION DES FINS DE SEMAINE

L'Employeur organise la répartition du travail de façon telle que les salariées soient en congé à tour de rôle. Il accorde à la salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible en tenant compte des exigences du centre d'activités et de la disponibilité du personnel.

L'Employeur assure à chaque salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive, à moins d'être la résultante de l'application d'une des dispositions locales.

Toutefois, si, dans des situations exceptionnelles à l'égard d'une (1) ou plusieurs salariées, l'Employeur ne peut respecter cette obligation d'octroi du nombre et répartition des fins de semaine, les parties se rencontrent afin d'évaluer les alternatives pour une répartition différente de ces congés, afin d'éviter une rupture de service. À défaut

d'alternatives, l'Employeur doit alors assurer un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive.

Aux fins des alinéas précédents, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, la période continue peut-être déplacée par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement, tel que défini à la matière 1 des présentes, en fonction des besoins du centre d'activités.

9.07 ÉCHANGE D'HORAIRE

Il est loisible à deux (2) salariées d'un même regroupement de titres d'emploi d'échanger occasionnellement entre elles une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire et/ou de leur horaire de travail tel qu'établi, après entente, avec la ou les supérieure(s) immédiate(s). Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche. Les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective ne s'appliquent pas dans ce cas.

Lorsque deux (2) salariées désirent faire un échange d'horaire, elles doivent remplir le formulaire administratif prévu à cet effet, en indiquant les dates de l'échange. La mention "à déterminer" ne peut pas être utilisée comme date d'échange.

9.08 HEURES BRISÉES

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

9.09 HORAIRE

Les parties conviennent que des horaires différents coexistent à l'intérieur d'un même quart de travail. De plus, en raison des besoins du centre d'activités, les parties conviennent que l'horaire peut être appelé à changer à l'intérieur d'un même quart de travail et qu'en de telles circonstances, le changement d'horaire n'est pas assimilable à un changement de quart.

Les horaires de travail comprennent les jours postes, les quarts de travail (jour, soir, nuit), les heures d'entrées, les heures de sorties et les jours de congé. Ils sont établis par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte des préférences des disponibilités exprimées par les salariées.

Les horaires de travail et des congés sont disponibles aux endroits habituels ou accessibles sur support informatique au moins sept (7) jours et, si possible, quatorze (14) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

L'Employeur peut changer les heures d'entrées et de sorties s'il a un motif valable et en donnant un avis de trois (3) jours, ou moins si consentement de la ou des salariées impliquées.

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

9.10 ROULEMENT DES QUARTS

Lorsque les salariées sont assujetties au système de roulement des périodes de travail, les horaires et les cédules de travail doivent être organisés en tenant compte des besoins du centre d'activités.

S'il y a suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des périodes de travail entre les salariées.

L'assistante-infirmière-chef, l'assistante du supérieur immédiat, l'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat ou l'assistante-chef inhalothérapeute qui travaille sur n'importe quel quart de travail n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue ou d'entente entre les parties.

Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des périodes de travail se fait sur la base d'un centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées. Cependant, l'Employeur doit accorder un quart de travail stable sur l'horaire 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 et elle peut revenir au système de roulement avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle n'ait pas obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.

L'Employeur prend 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 doit passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour. Le point de départ de cette période est établi par entente entre les parties.

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

Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur tente d'atténuer le système de roulement des périodes par l'utilisation de moyens favorisant la stabilité.

9.11 RAFRAÎCHISSEMENT DES TECHNIQUES

Les salariées stables de soir ou de nuit peuvent être assignées sur le quart de travail de jour pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année, dans le but de fournir à ces salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, de se perfectionner, de maintenir ou de développer des habiletés.

9.12 CONTRÔLE DU TEMPS

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

9.13 RÉAMÉNAGEMENT DE L'HORAIRE

La salariée peut, après entente avec sa supérieure immédiate, choisir ses heures d'entrée et de départ (plage mobile) à l'extérieur d'une période de présence obligatoire au travail (plage fixe), cinq (5) jours par semaine tout en totalisant, pour une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.

Les parties peuvent convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail ou d'horaire de travail dont : l'horaire comprimé, l'horaire de 4 jours, etc.

MATIÈRE 10

MODALITÉS RELATIVES À LA PRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ

10.01 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

En cas de refus d'effectuer un temps supplémentaire, la salariée est réputée non disponible pour effectuer tout autre temps supplémentaire sur le même quart de travail. De plus, à chaque fois qu'une 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, selon les procédures définies par l'Employeur.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence à la salariée sur place.

DISPONIBILITÉ OU GARDE

10.02 DISPONIBILITÉ

Si les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en disponibilité, les salariées s'y soumettent à tour de rôle, par ancienneté, à moins qu'un :

- a) nombre suffisant de salariées se soit porté volontaire. Aux fins d'application du présent alinéa, les salariées affectées pour une période de vingt-et-un (21) jours et plus ou à durée indéterminée dans le centre d'activités peuvent se porter volontaires;
- b) nombre insuffisant de salariées se soit porté volontaire pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées du centre d'activités ainsi que les salariées affectées à ce centre d'activités sont appelées à compléter les besoins restants, et ce, à tour de rôle, en débutant en ordre inverse d'ancienneté.

Toutefois, la salariée n'est pas tenue d'être disponible lors de son congé annuel.

10.03 DISPONIBILITÉ À DOMICILE

La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, lorsque la nature des services offerts par le centre d'activités nécessite que la salariée se rende dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2) afin de donner suite à un appel de garde, celle-ci doit, à la demande de l'Employeur, demeurer à l'installation où ses services peuvent être requis.

L'Employeur met à la disposition des espaces de stationnement au personnel en service de garde appelé lors de situations d'urgences médicales.

10.04 DISPONIBILITÉ À L'ÉTABLISSEMENT

L'Établissement met une chambre ou un local, convenablement aménagé pour se reposer, à la disposition de la salariée qui est en disponibilité à l'Établissement.

Lorsque cela est possible et après entente avec l'Employeur, la salariée ayant travaillé plus de la moitié d'un quart de travail alors qu'elle est en disponibilité peut bénéficier, à sa demande, d'une absence autorisée, d'un réaménagement d'horaire ou d'un réaménagement de tâches pour le quart de travail suivant immédiatement la période de disponibilité.

10.05 APPAREIL DE COMMUNICATION

L'Employeur met gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité un appareil de communication, à titre d'exemple un téléavertisseur ou un téléphone portable. L'Employeur s'assure, lors de la remise de l'appareil à la salariée, que le système est fonctionnel. Cependant, la salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil. Celle-ci doit aviser l'Employeur de tout bris ou dysfonctionnement de l'appareil.

10.06 FIN DE RAPPEL

Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la salariée a obtenu l'autorisation de la personne responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée que si la présence de la salariée est encore justifiée pour les fins du rappel.

Ce paragraphe ne s'applique pas aux centres d'activités associés à l'offre de soins et services de la première ligne, à moins d'indication contraire de l'Employeur.

10.07 RAPPEL DURANT UN REPAS

Si une salariée est rappelée d'urgence au travail alors qu'elle est en train de prendre son repas, elle est dispensée de payer à nouveau un repas après avoir répondu à cette urgence. Le coût de son repas lui est alors remboursé conformément à l'article 25 portant sur les repas des dispositions nationales de la convention collective.

MATIÈRE 11

CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET VACANCES ANNUELLES

CONGÉS FÉRIÉS

11.01 LISTE DES CONGÉS FÉRIÉS

Sous réserve des congés institués en vertu de toute loi ou règlement décrétant un tel congé, la liste des congés fériés est déterminée en respectant le nombre établi prévu aux dispositions nationales de la convention collective.

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

CF-1	Fête du Canada
CF-2	Fête du Travail
CF-3	Action de grâces
CF-4	Veille de Noël
CF-5	Noël
CF-6	Lendemain de Noël
CF-7	Veille du jour de l'An
CF-8	Jour de l'An
CF-9	Lendemain du jour de l'An
CF-10	Vendredi Saint
CF-11	Lundi de Pâques
CF-12	Journée nationale des patriotes
CF-13	Fête Nationale du Québec

La date effective des congés fériés dans l'Établissement est déterminée par l'Employeur, après consultation du Syndicat.

La période de référence pour la prise des congés fériés est celle établie aux dispositions nationales de la convention collective.

Dans le cadre de l'application du paragraphe 19.03-2 des dispositions nationales de la convention collective en vigueur et, contrairement à la liste de congés fériés déterminée

selon les règles prévues à l'alinéa précédent des dispositions locales de la convention collective, les parties conviennent que les journées suivantes sont considérées comme date effective du férié pour la période du temps des fêtes dans les centres d'activités ouverts 24 heures ayant de la garde ou lorsque les besoins du centre d'activités justifient la présence d'une ou plusieurs salariées en personnel réduit:

- 24 décembre
- 25 décembre
- 26 décembre
- 31 décembre
- 1er janvier
- 2 janvier

11.02 RÉPARTITION ÉQUITABLE

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

Toutes les salariées bénéficient d'au moins une (1) des deux fêtes (Noël ou jour de l'An).

L'Employeur assure à chaque salariée la prise effective d'au moins trois (3) jours de congé, dont deux (2) congés fériés, à l'occasion de Noël ou du jour de l'An, selon les besoins du centre d'activités. Après entente avec l'Employeur, les salariées peuvent accoler, à l'occasion de Noël ou du jour de l'An, un plus grand nombre de congés (fériés, compensatoires ou hebdomadaires).

En cas de déséquilibre dans la répartition des salariées d'un même regroupement de titres d'emploi, quant à Noël et au jour de l'An, la salariée ayant le moins d'ancienneté d'un même regroupement de titres d'emploi se voit refuser sa préférence et l'Employeur lui octroie l'autre congé férié. L'Employeur procède de cette façon, en respectant toujours l'ordre inverse d'ancienneté, jusqu'à l'atteinte de l'équilibre pour Noël et le jour de l'An. Cependant, cette répartition ne doit pas faire en sorte qu'une salariée se voit refuser sa préférence pour une deuxième (2e) année consécutive à l'intérieur du même centre d'activités. Dans ce cas, l'Employeur doit autoriser la préférence de la salariée et une autre salariée toujours suivant l'ordre inverse d'ancienneté se voit octroyer l'autre congé.

11.03 REMISE DE CONGÉ FÉRIÉ

Lorsque la salariée est tenue de travailler un jour férié, l'Employeur lui accorde son congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié, à défaut de quoi le congé férié est accumulé dans une banque à cet effet.

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine ou 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 qui n'a pu bénéficier du congé férié ou d'un congé compensatoire a droit d'accumuler jusqu'à un maximum de cinq (5) congés compensatoires dans sa banque. Elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

Les parties favorisent la prise des congés compensatoires accumulés dans l'année de référence.

Lorsque la salariée a atteint le nombre maximum de jours permis à sa banque, la salariée reçoit, en plus de son salaire pour son jour de travail, la rémunération prévue au paragraphe 20.02, second alinéa des dispositions nationales. L'Employeur verse à la salariée la compensation monétaire, à la période de paie suivant les quatre (4) semaines qui suivent le jour du congé férié, excédant la banque.

CONGÉ ANNUEL

11.04 PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL

La période du congé annuel s'étend selon la période établie aux dispositions nationales de la convention collective.

La période située entre la semaine qui inclut le 1^{er} juin et les 19 semaines suivantes 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.

Aux deux (2) ans, les parties évaluent la possibilité d'améliorer la période normale de congé annuel et de revoir les modalités.

Cependant, le congé annuel des salariées œuvrant en milieu scolaire doit être pris à l'intérieur des périodes s'échelonnant entre le 24 juin et le 15 août, entre le 15 décembre et le 15 janvier, au cours de la semaine de relâche printanière ou à toute autre période convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

11.05 PRISE DU CONGÉ ANNUEL

Le congé annuel se prend de façon continue. Si elle le désire, la salariée peut le diviser par période, chacune étant d'au moins une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté de la salariée d'un regroupement de titres d'emploi 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.

Si une salariée émet une préférence de choix de congé annuel entre le 1^{er} mai et le samedi précédent le début du programme normal de congé annuel, celui-ci est considéré comme étant son premier (1^{er}) choix d'expression pour la période située à l'extérieur du programme de la période normale de congé annuel. Ce choix n'a pas d'impact sur l'expression de choix pour le programme de la période normale de congé annuel.

Cependant, la salariée peut choisir de prendre deux (2) semaines de congé annuel de manière fractionnée.

Ces journées sont prises, après entente avec l'Employeur quant aux dates, en respect du calendrier de confection des horaires de travail.

11.06 LISTE DU PROGRAMME DE CONGÉS ANNUELS

L'Employeur rend disponible, le dernier mercredi de février et le premier mercredi de septembre, une liste des salariées, par centre d'activités et par regroupement de titres d'emploi, avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi que le moyen d'inscription.

L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

Pour chacune des périodes de congé annuel, l'Employeur établit le nombre maximum de salariées par centre d'activités et par regroupement de titres d'emploi pouvant prendre leurs vacances en même temps. À moins d'une situation exceptionnelle dans un centre d'activités, le quota de vacances ne peut être inférieur à un (1).

À la demande du Syndicat, l'Employeur rend accessible le calendrier de congés annuels complété.

11.07 INSCRIPTION

Les salariées signifient leur préférence dans les quinze (15) jours suivant le début de la mise en disponibilité de la liste du programme de congés annuels.

À cet effet, le dernier mercredi de février et le premier mercredi de septembre, et ce, dans chacun des centres d'activités et par regroupement de titres d'emplois, la salariée la plus ancienne dispose d'un délai maximum de quarante-huit (48) heures pour inscrire et signifier son choix définitif de vacances.

Les autres salariées, et ce, dans l'ordre de leur ancienneté, disposent du même délai et suivent la même procédure pour signifier le choix définitif de leurs vacances.

L'Employeur confirme au fur et à mesure, le choix # 1 de la salariée, et affiche le programme officiel des congés annuels vers le 15 avril et vers le 1er octobre. L'Employeur confirme, s'il y a lieu, à la suite du traitement complet du programme de congé annuel, le choix # 2 de la salariée s'il est disponible ou les alternatives possibles, par ancienneté.

À la fin du délai d'inscription de quarante-huit (48) heures, la salariée qui n'a pas fait son choix définitif de congé annuel perd l'avantage de son tour de rôle et son nom est inscrit à la fin de la liste des congés annuels; cette dernière devra inscrire le choix définitif de congé annuel en fonction de son nouveau rang sur ladite liste.

Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur, avant le début de la période d'affichage du programme, soit avant le dernier mercredi de février et avant le premier mercredi de septembre.

11.08 PROGRAMME DE CONGÉS ANNUELS

L'Employeur rend disponible le programme des congés annuels vers le 15 avril et vers le 1er octobre. Ce programme demeure disponible durant toute la période du congé annuel.

La salariée prend son congé annuel aux dates prévues au programme. Le programme ne peut pas être modifié, sauf dans le cas prévu au paragraphe 11.09 ou dans le cas de la salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour la prise de son congé annuel, à moins d'entente convenue entre les parties.

11.09 REPORT DU CONGÉ ANNUEL

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie en raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la salariée enceinte ou qui allaite, survenue avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son Employeur avant la date fixée de la période de son congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la salariée doit faire la preuve de son impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

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, sauf dans le cas prévu au paragraphe 22.29 des dispositions nationales de la convention collective.

Toutefois, le report doit se faire durant la période de congé annuel alors en cours. Si cela est impossible, la salariée peut demander le report au cours de l'année suivante (1er mai au 30 avril).

Au moment de la procédure d'inscription du congé annuel, la salariée ne peut pas utiliser de nouveau son ancienneté pour une période de congé annuel qui a déjà fait l'objet d'un report. Advenant une nouvelle impossibilité pour la salariée de prendre son congé annuel avant la fin de cette dernière période, elle est alors considérée comme étant en congé annuel à la fin de celle-ci, sans que cela puisse être considéré comme une interruption de la période d'invalidité en cours.

La salariée siégeant comme jurée pendant sa période de congé annuel peut reporter les jours de congé annuel non utilisés.

11.10 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 la condition que cela n'affecte pas le choix des autres salariées ayant plus d'ancienneté. Il est alors possible de suspendre la règle du quarante-huit (48) heures prévue à l'alinéa 11.07 jusqu'à l'atteinte du choix de la salariée ayant le moins d'ancienneté, sous réserve d'une concordance de l'affichage du calendrier des congés. À défaut, la règle de quarante-huit (48) heures ne s'applique pas.

MATIÈRE 12

OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE

12.01 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 à la présente matière.

CONGÉ SANS SOLDE

12.02 CONGÉ SANS SOLDE (QUATRE (4) SEMAINES ET MOINS)

Après deux (2) ans de service, la salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période normale du congé annuel et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance, et ce, une fois que le programme de congé annuel d'automne-hiver est affiché.

Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes, dont chacune d'elles a une durée minimale d'une (1) semaine, pour un total de quatre (4) semaines. Ce congé est pris selon les modalités prévues au présent paragraphe.

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

12.03 CONGÉ SANS SOLDE (PLUS DE QUATRE (4) SEMAINES MAIS MAXIMUM CINQUANTE-DEUX (52) SEMAINES)

a) Condition d'obtention

La salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur, et une (1) fois après chaque période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines, incluant le congé prévu au paragraphe précédent.

Pour obtenir ce congé, la salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

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

b) Modalités

1. Droit de postuler - Mutations volontaires

Durant son congé, la salariée peut poser sa candidature à un poste soumis au répertoire de postes 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.

2. Congé annuel

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

3. Congé de maladie

Les congés de 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 maladies 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. Retour avant l'expiration du congé

La salariée peut mettre fin à son congé avant la date prévue, après entente avec l'Employeur. La salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance de son intention. Durant cette période de préavis, la salariée peut exprimer une disponibilité qui est utilisée après l'épuisement de la disponibilité à taux simple des salariées selon les besoins de l'Établissement.

5. Retour à l'expiration de son congé

À l'expiration du congé sans solde, la salariée doit revenir à son poste ou abandonner celui-ci et s'inscrire sous l'égide de l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective si elle rencontre les critères d'éligibilité de celle-ci. Elle est alors réputée appartenir à la liste de disponibilité. À défaut de rencontrer les critères d'éligibilité de l'annexe 1 des dispositions nationales, elle est réputée avoir démissionné.

6. Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, à son retour, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux dispositions nationales et à la matière 8 des dispositions locales de la convention collective relativement à la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

12.04 MODALITÉS APPLICABLES À UNE SALARIÉE EN CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

La salariée à temps complet qui se prévaut d'un congé partiel sans solde, prévu aux paragraphes 12.05, 12.06, 12.07 et 12.08, est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles applicables aux salariées à temps partiel.

12.05 CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

Après entente avec l'Employeur, la salariée à temps complet qui a cinq (5) ans de service peut obtenir un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines, et ce, une (1) fois par période d'au moins trois (3) ans.

Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine ou à six (6) jours par deux (2) semaines.

La salariée doit en faire la demande par écrit au moins quarante-cinq (45) 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, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

12.06 CONGÉ PRÉRETRAITE

Après entente avec l'Employeur, une salariée âgée de cinquante-sept (57) 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 quarante-cinq (45) jours à l'avance. La demande doit préciser le nombre de jours de travail par semaine.

Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2½) par semaine en conformité avec l'horaire établi par l'Employeur.

12.07 CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ

a) Condition d'obtention

Dans le but de permettre aux secteurs professionnel, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de salariées émanant du réseau de la santé et

des services sociaux, après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service dans l'Établissement, obtient après demande écrite au moins quarante-cinq (45) 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.

L'octroi d'un congé sans solde ou partiel sans solde est établi en fonction de l'intensité du programme de formation, conformément à la politique de l'Établissement. À cet effet, lors de sa demande de congé sans solde, la salariée doit fournir à l'Employeur les pièces justificatives requises en vertu de cette politique.

b) Modalités

1. Congé annuel

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

2. Congé de maladie

Les congés de 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 maladies 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.

3. Retour avant l'expiration de son congé

La salariée peut mettre fin à son congé sans solde ou partiel sans solde, avant la date prévue, après entente avec l'Employeur. La salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance de son intention. Durant cette période de préavis, la salariée peut exprimer une disponibilité qui est utilisée, après l'épuisement de la disponibilité à taux simple des salariées, selon les besoins de l'Établissement.

4. Abandon total ou partiel des charges d'enseignement

La salariée qui abandonne partiellement sa charge d'enseignement doit informer l'Employeur par écrit dans un délai de quatorze (14) jours. Celui-ci peut confirmer la poursuite intégrale du congé pour enseignement, le modifier ou encore y mettre fin. À défaut de quoi la salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

La salariée qui bénéficie d'un congé sans solde complet et qui abandonne totalement sa charge d'enseignement peut reprendre son poste, pourvu qu'elle donne son préavis de retour à l'Établissement dans les quatorze (14) jours qui suivent son départ de la maison d'enseignement, à défaut de quoi elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

5. Retour à l'expiration de son congé

À l'expiration du congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner, la salariée doit revenir à son poste ou abandonner celui-ci et s'inscrire sous l'égide de l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective, si elle rencontre les critères d'éligibilité de celle-ci. Elle est alors réputée appartenir à la liste de disponibilité. À défaut de rencontrer les critères d'éligibilité de l'annexe 1 des dispositions nationales, elle est réputée avoir démissionné.

6. Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, à son retour, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux dispositions nationales et à la matière 8 des dispositions locales de la convention collective relativement à la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

12.08 CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

a) Condition d'obtention

Après entente avec l'Employeur, la salariée obtient, après demande écrite au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de trente-six (36) mois aux fins de poursuivre des études dans l'un des titres d'emploi prévu à la nomenclature de titres d'emploi du réseau de la santé.

Ce congé peut être continu ou divisé en plusieurs périodes d'absence sans solde ou partiel sans solde, réparties sur une période n'excédant pas une durée équivalant à trente-six (36) mois sans solde, mais n'excédant pas un étalement de plus de soixante (60) mois.

L'octroi d'un congé sans solde ou partiel sans solde est établi en fonction de l'intensité du programme de formation conformément à la politique de l'Établissement. À cet effet, lors de sa demande de congé sans solde, la salariée doit fournir à l'Employeur les pièces justificatives requises en vertu de cette politique.

b) Modalités

1. Congé annuel

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

2. Congé de maladie

Les congés de 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 maladies 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.

3. Retour avant l'expiration de son congé

La salariée peut mettre fin à son congé avant la date prévue, après entente avec l'Employeur. La salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance. Durant cette période de préavis, la salariée peut exprimer une disponibilité qui est utilisée, après l'épuisement de la disponibilité à taux simple des salariées, selon les besoins de l'Établissement.

4. Abandon total ou partiel des études

La salariée qui bénéficie d'un congé sans solde complet et qui abandonne partiellement ses études doit informer dans un délai de quatorze (14) jours l'Employeur. Celui-ci peut confirmer la poursuite intégrale du congé pour études, le modifier ou encore y mettre fin. À défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

La salariée qui bénéficie d'un congé sans solde complet et qui abandonne totalement ses études peut reprendre son poste, pourvu qu'elle donne son préavis de retour dans les quatorze (14) jours qui suivent la date de son abandon, à défaut de quoi elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

5. Retour à l'expiration de son congé

La salariée doit, quarante-cinq (45) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur du retour à son poste, à défaut de quoi elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

6. Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, à son retour, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux dispositions nationales et à la matière 8 des dispositions locales de la convention collective relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

12.09 CONGÉ POUR PRÉPARATION D'EXAMEN

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

12.10 CONGÉ SANS SOLDE À L'OCCASION DU MARIAGE OU UNION CIVILE

En plus des dispositions relatives au congé pour mariage prévues aux dispositions nationales de la convention collective, la salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

Toutefois, ce congé ne peut pas précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel de la salariée si elle a lieu durant la période normale de congé annuel, à moins que les parties en conviennent autrement. Pour bénéficier de ce congé sans solde, la salariée doit en faire la demande dans les délais prévus pour le congé avec solde pour mariage ou union civile prévu aux dispositions nationales de la convention collective.

Lorsque la salariée se prévaut des dispositions du présent paragraphe et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 12.02, ce dernier est réduit, pour la période concernée, de l'équivalent de la semaine sans solde.

12.11 FONCTION CIVIQUE (CONGÉ POSTÉLECTORAL)

Si la salariée est élue à une fonction civique, elle a droit, pour la première année de son mandat, à un congé sans solde ou partiel sans solde, tel que prévu au paragraphe 12.03 ou 12.05 de la présente matière.

12.12 CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE PAR ÉCHANGE DE POSTE

Sur demande écrite faite quarante-cinq (45) jours à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé, une (1) fois par trois (3) ans, à la salariée comptant au moins cinq (5) ans de service.

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

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.

MATIÈRE 13

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

13.01 ÉNONCÉ DE PRINCIPE ET DÉFINITION

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 dans le secteur de la santé et des services sociaux. Il doit tendre à optimiser la réponse aux besoins de la clientèle du réseau de la santé et des services sociaux et aux besoins d'adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'accueil, d'orientation, de familiarisation, d'adaptation et de formation en cours d'emploi et s'inscrit dans le plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.).

13.02 PROGRAMME D'ACCUEIL ET D'ORIENTATION

L'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à familiariser les salariées à leur(s) nouveau(x) milieu(x) de travail et à les intégrer.

Le Syndicat est informé de la tenue des séances d'accueil. L'Employeur lui permet un accès aux salariées lors de celles-ci.

13.03 PROGRAMME D'ORIENTATION ET DE FAMILIARISATION

a) Programme d'orientation

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.

Lorsqu'un programme d'orientation est offert, l'Employeur procède en tenant compte des éléments suivants :

- a) les besoins de remplacement du centre d'activités;
- b) la disponibilité de la salariée;
- c) la stabilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'Établissement.

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

L'Employeur s'efforce d'orienter un nombre suffisant de salariées pour tenir compte des besoins d'affectation temporaire là où il requiert que les salariées soient orientées.

La salariée qui démontre de l'intérêt à se faire orienter dans les secteurs cliniques suivants a droit à un maximum d'une (1) journée d'observation, en raison de la durée du programme d'orientation.

- Bloc opératoire / salle de réveil
- Urgences
- Soins intensifs
- Néonatalogie – Hôpital Fleurimont
- Maternité / obstétrique
- Hémodialyse
- Hémodynamie / électrophysiologie médicale

Ainsi, la salariée qui a terminé avec succès son orientation dans un titre d'emploi au sein d'un de ces secteurs cliniques et qui rencontre les exigences du poste doit y maintenir sa disponibilité pendant une période minimale d'un (1) an.

Les parties se rencontrent, s'il y a lieu, afin de convenir de modifier la liste des secteurs cliniques concernés par les alinéas précédents, et ce, si un programme d'orientation de vingt (20) jours ou plus s'ajoute à celle-ci.

b) Programme de familiarisation (orientation courte)

Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, la salariée qui en fait la demande, peut se voir offrir un programme de familiarisation (orientation courte) allant jusqu'à un maximum de trois (3) jours, et ce, selon les modalités déterminées au sous-paragraphe a).

13.04 ADAPTATION DES SALARIÉES TOUCHÉES PAR LA TRANSFORMATION DU RÉSEAU

Pour les salariées touchées, 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, après avoir consulté le Syndicat, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation permettant à la salariée d'acquérir les qualifications, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui lui seront confiées.

Ces activités sont accessibles lors de suppléance ou lors d'un remplacement effectué dans le cadre des mesures de sécurité d'emploi.

13.05 FORMATION EN COURS D'EMPLOI

La formation en cours d'emploi est un ensemble d'activités permettant de maintenir et rehausser les connaissances et les compétences des salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

Ainsi, la formation en cours d'emploi peut notamment permettre à la salariée de s'adapter à l'utilisation de nouvelles technologies, d'équipements ou d'appareils modifiant l'exercice de ses fonctions, de même qu'à acquérir de nouvelles compétences ou de perfectionner des compétences liées à l'exercice de sa profession entourant les méthodes de travail, les techniques d'intervention ou les approches thérapeutiques.

13.06 PLAN D'ACTIVITÉS DE FORMATION

Dans le cadre du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) de l'Établissement, l'Employeur élabore annuellement, avec la participation du Syndicat, son plan d'activités de formation en cours d'emploi.

13.07 COMITÉ DE FORMATION

Un comité de formation est formé dans l'Établissement au plus tard dans les soixante (60) jours suivant la signature des dispositions locales de la convention collective.

Le comité se compose d'au plus trois (3) représentantes désignées par le Syndicat et d'au plus trois (3) représentantes désignées par l'Employeur. Le Syndicat peut s'adjoindre une personne de l'extérieur.

Afin de réaliser son mandat, le comité de formation se réunit à raison d'un minimum de deux (2) rencontres par année.

Les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

Fonctionnement du comité

Le Comité détermine ses règles de fonctionnement.

Mandat du comité

Le mandat du comité est de :

- Analyser les besoins de développement des ressources humaines en tenant compte des besoins des salariées, de l'Établissement et des orientations ministérielles;
- Procéder à l'analyse du projet de plan d'activités élaboré par l'Employeur;
- Convenir de recommandations à soumettre à l'Employeur au sujet du plan de développement des ressources humaines et à l'égard des besoins de formation;
- Participer à l'élaboration des critères de sélection généraux des candidates applicables aux activités de développement des ressources humaines;
- Prendre connaissance du rapport d'activités de développement des ressources humaines;
- Recevoir le bilan annuel des activités et l'état des investissements pour le développement des ressources humaines;
- Tout autre mandat dont le comité convient de se saisir.

Élaboration du plan d'activités de formation

L'Employeur élabore annuellement, en tenant compte des recommandations du comité, selon les besoins et priorités identifiés en fonction des services à prodiguer à sa clientèle, son plan d'activités de développement des ressources humaines.

Selon les critères retenus par le comité, l'Employeur détermine les groupes de salariées et les secteurs visés par les activités de formation.

Il est convenu que le plan d'activités de formation annuel doit prévoir qu'une partie des sommes seront dédiées à des activités non planifiées pouvant survenir au cours de l'année.

En cours d'année, l'Employeur informe les membres du comité des changements au plan d'activités pouvant survenir durant l'année.

13.08 RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

L'actualisation des activités de formation en cours d'emploi est de la responsabilité de l'Employeur. Il appartient à ce dernier d'en déterminer les modalités telles que les destinataires, le contenu, la durée, le lieu, le moment, etc.

13.09 CONDITIONS APPLICABLES AUX SALARIÉES

La salariée désignée par l'Employeur pour participer à une activité de formation en cours d'emploi bénéficie des conditions suivantes :

a) Elle est libérée de son travail sans perte de salaire pendant le temps nécessaire pour participer à une activité de formation en cours d'emploi. Cependant, en aucun cas elle ne reçoit au cours d'une (1) semaine un montant supérieur à son salaire hebdomadaire.

b) L'Employeur et le Syndicat conviennent que lorsqu'il est possible de le faire, un réaménagement d'horaire est effectué de façon à permettre à une salariée affectée à un horaire de soir ou de nuit d'accéder à une formation en cours d'emploi tout en lui permettant de bénéficier des jours de congé auxquels elle a droit. Si un tel réaménagement d'horaire n'est pas possible, les dispositions de l'alinéa c) s'appliquent.

c) Si une telle activité a lieu en dehors des heures régulières de travail de la salariée, les modalités relatives au réaménagement de l'horaire prévues au paragraphe 9.13 s'appliquent et dans un tel cas, la période d'étalement des heures régulières de travail est d'un maximum de deux (2) semaines. À défaut d'avoir pu réaménager l'horaire de la salariée de façon à lui permettre de reprendre ses heures à l'intérieur de cette période, les heures de formation lui sont alors versées en tenant compte des dispositions relatives au temps supplémentaire.

d) Les dépenses de séjour et de déplacement nécessaires pour participer à une formation en cours d'emploi exigée par l'Employeur sont assujetties aux dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues aux dispositions nationales de la convention collective et sont acquittées par l'Employeur sur présentation des pièces justificatives.

13.10 UTILISATION DU BUDGET DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Le programme de développement des ressources humaines est financé par le budget consacré au développement des ressources humaines prévu aux dispositions nationales de la convention collective.

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

13.11 L'Employeur transmet annuellement au Syndicat le bilan des activités de développement des ressources humaines, y incluant les sommes consacrées.

MATIÈRE 14**ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR UN ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA LSSSS AVEC LES USAGERS VISÉS PAR CETTE LOI**

14.01 Les conditions de travail particulières applicables à la salariée appelée à accompagner les usagers à une activité extérieure hors des lieux du travail de plus de vingt-quatre (24) heures, mais de moins de soixante-douze (72) heures, hors de son port d'attache ou de son installation, se définissent selon ce qui suit:

- L'Employeur détermine les salariées qui accompagnent les usagers parmi la liste des salariées volontaires. Ce choix se fait, dans un premier temps, parmi les salariées du ou des centres d'activités qui dispensent usuellement les soins et services aux usagers participants à l'activité. En l'absence de volontaires en nombre suffisant, l'appel de volontariat vise les salariées travaillant régulièrement auprès des usagers visés par l'activité.
- S'il n'y a pas de salariées volontaires en nombre suffisant pour accompagner les usagers à une activité extérieure, les parties se rencontrent afin de trouver une alternative.
- La salariée chargée d'accompagner les usagers est rémunérée selon les dispositions nationales de la convention collective comme suit :
 - A) le premier (1er) quart de travail au taux régulier du salaire;
 - B) le deuxième (2e) quart de travail au taux du temps supplémentaire tant que les services de la salariée sont requis;
 - C) à partir du moment où les services de la salariée ne sont plus requis auprès des usagers, la salariée est éligible à la prime de disponibilité prévue aux dispositions nationales de la convention collective;
 - D) la salariée qui est appelée à intervenir auprès d'un ou de plusieurs usagers, alors qu'elle reçoit la prime de disponibilité, est rémunérée au taux du temps supplémentaire pour le temps où elle a été effectivement requise.

La salariée qui se porte volontaire pour participer à une activité à l'extérieur des lieux de travail reçoit les primes qu'elle aurait reçues si elle n'avait pas participé à l'activité, à l'exception des primes d'inconvénient qui ne sont versées que lorsque l'inconvénient est subi.

Pour toute activité à l'extérieur des lieux de travail impliquant plus de vingt-quatre (24) heures, l'Employeur assure à la salariée une période de repos suffisante et satisfaisante pour la salariée avant qu'elle ne reprenne son quart normal de travail.

Le moyen de transport déterminé par l'Employeur exclut le véhicule personnel de la salariée et doit tenir compte du matériel qu'elle doit transporter.

Une fois l'activité terminée, la salariée doit revenir à son installation d'origine le plus tôt possible par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

La salariée a droit aux dispositions prévues à la présente matière ainsi qu'à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective prévu pour les allocations de déplacement.

14.02 Les conditions de travail particulières applicables aux salariées appelées à accompagner les usagers à une activité extérieure de plus de soixante-douze (72) heures font l'objet d'une entente préalable entre les parties.

MATIÈRE 15**MANDATS ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX**

15.01 Les parties peuvent convenir de mettre sur pied, au besoin, un ou des comité(s) portant sur les matières prévues aux dispositions locales de la convention collective tel qu'à titre d'exemple, un comité relatif à la planification de la main-d'œuvre.

15.02 Les modalités de fonctionnement d'un tel comité sont déterminées par les parties, notamment en ce qui a trait à sa composition. À cet égard, selon le cas, l'Employeur ou le Syndicat peut s'adjoindre des personnes extérieures.

MATIÈRE 16

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

- 16.01** La présente convention a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariées visées par l'unité d'accréditation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail, et ce, afin d'assurer la qualité, l'accessibilité et la continuité des services fournis par l'Établissement.
- 16.02** En plus d'adhérer aux principes énoncés en objet des dispositions nationales, les parties locales encouragent :
- L'ouverture au dialogue et au respect dans les échanges;
 - L'intégration des valeurs de l'Établissement dans les comportements des parties.
- 16.03** L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

MATIÈRE 17

AFFICHAGE D'AVIS

17.01 BABILLARD VIRTUEL ET TABLEAUX D’AFFICHAGE

L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat des babillards virtuels (poste informatique public ou borne Logibec ou poste informatique individuel), à usage non exclusif, dès que l'infrastructure technologique le permet. Le Syndicat s'engage à respecter les règles d'usage informatique établies par l'administrateur du réseau.

Dès que les babillards virtuels sont déployés, les tableaux d'affichage fermés et servant exclusivement à des fins syndicales sont retirés.

Les parties peuvent convenir de l'utilisation de moyens additionnels, s'il y a lieu, pour publier de l'information.

17.02 Le Syndicat peut publier sur ces babillards toutes informations susceptibles d'intéresser ses membres. Ces informations ou documents doivent être approuvés par une représentante autorisée du Syndicat. Les documents ainsi publiés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires. De plus, aucun propos diffamatoire ne sera toléré.

Au moins deux (2) jours ouvrables, excluant le samedi et le dimanche, avant de publier toute information ou documentation, le Syndicat la transmet à la Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques qui s'assure du respect de la présente matière.

17.03 Le Syndicat s'engage à ne publier qu'aux endroits exclusivement réservés à cette fin. Si le Syndicat désire publier à des endroits autres que ceux identifiés, il doit obtenir l'autorisation préalable de l'Employeur.

17.04 Les documents publiés dans l'Établissement par la Direction générale ou par la Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques sont transmis au Syndicat si ces documents visent directement ou indirectement des salariées. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la convention collective.

À la demande d'une représentante du Syndicat, copie des documents publiés dans l'Établissement lui sont transmis si ces documents proviennent de l'Employeur. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la présente convention.

MATIÈRE 18

ORDRES PROFESSIONNELS

18.01 La salariée est tenue d'appartenir à l'ordre professionnel ou à l'association régissant sa profession, lorsqu'exigé :

- au moment de l'affichage du poste
- ou
- par la Loi ou le Code des professions.

18.02 En tout temps, la salariée est tenue de maintenir l'adhésion à son ordre professionnel ou à son association, sauf lors d'une absence du travail prévue aux dispositions nationales et locales de la convention collective de travail, notamment pour un congé de maternité, un congé de maladie, un congé sans solde, etc. Dans un tel cas, elle doit présenter la preuve de son appartenance à l'ordre professionnel ou à son association à son retour d'un tel congé.

18.03 La salariée suspendue temporairement de son droit de pratique par son ordre professionnel est considérée être en suspension administrative sans solde, et ce, pendant la durée de l'examen de son dossier par l'Employeur.

Selon l'analyse ayant mené à cette situation, 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 12.03 des présentes. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement (disciplinaire ou administratif).

MATIÈRE 19

PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

19.01 SIGNATURE D'UN DOCUMENT

Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par une salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur d'un tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure et les éléments prévus à la politique de l'Employeur seront indiqués sur ce document.

Aucune salariée ne sera tenue de signer un document qu'elle n'a pas préparé.

19.02 MODIFICATION D'UN DOCUMENT

Aucune salariée ne sera tenue de modifier un document professionnel ou technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel tant que celui-ci répond aux standards organisationnels applicables.

19.03 PROPRIÉTÉ DES DOCUMENTS

Tout document produit par une salariée dans le cadre de ses fonctions demeure la propriété de l'Employeur.

19.04 TÉMOIGNAGE ET SECRET PROFESSIONNEL

Lorsqu'une salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, l'Employeur peut la faire accompagner d'une professionnelle choisie et payée par celui-ci.

19.05 RÈGLES DE SOINS

L'Employeur tend à harmoniser l'ensemble des règles de soins afin de favoriser les suivis thérapeutiques et le parcours professionnel des salariées pour l'ensemble de l'Établissement.

19.06 CONTINUITÉ DES SOINS

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

Sauf dans les cas où les besoins d'un centre d'activités le requièrent, l'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de ne pas morceler entre les salariées d'un même regroupement de titres d'emploi d'un même centre d'activités les tâches qu'il leur confie.

MATIÈRE 20

CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS

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

- Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne l'usager ainsi que pour la durée normale du voyage de retour. Elle est rémunérée suivant les dispositions nationales de la convention collective, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède la journée normale de travail.
- Une fois que la salariée a laissé l'usager sous la responsabilité d'un intervenant ou que l'accompagnement n'est plus requis, elle doit revenir à son port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.
- Cependant, le moyen de transport doit tenir compte du matériel que la salariée doit transporter dans le cadre de son travail.

20.02 Lors d'un transport intra-Établissement, la salariée peut se voir attribuer des tâches auprès de l'usager qu'elle accompagne. S'il y a lieu, la salariée peut se voir confier des tâches prévues à son titre d'emploi pour aider l'équipe de soins en place, et ce, en respect des habiletés cliniques que la salariée maîtrise. En aucun cas elle n'a la responsabilité entière des autres usagers. L'Employeur ne peut pas compter sur la salariée qui accompagne un usager lors d'un transport intra-Établissement pour combler les absences de l'équipe de soins.

20.03 Lorsque l'accompagnement d'un usager entraîne des frais d'hébergement pour la salariée alors que l'accompagnement excède l'horaire régulier de travail et nécessite une période d'attente, mais que la salariée n'est pas en période de transport et n'accompagne pas l'usager, elle est considérée pendant cette période comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions nationales de la convention collective.

20.04 L'Établissement rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues aux dispositions nationales et locales de la convention collective.

MATIÈRE 21

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

21.01 Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations ou des destructions d'effets personnels requis par les fonctions (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse) et attribuable à un usager, l'Employeur pourvoit, après évaluation, au remplacement ou à la réparation de l'effet détérioré ou détruit.

L'Employeur n'est pas tenu de remplacer ou de rembourser le bien détérioré ou détruit occasionné par le non-respect du protocole établi, s'il y a lieu, ainsi que par l'absence du port d'équipement de protection individuel requis et fourni par l'Employeur.

À la demande de l'Employeur, la salariée remet l'effet personnel détérioré ou détruit.

Après évaluation, l'Employeur rembourse cet effet personnel selon un coût raisonnable en fonction du bien réclamé.

21.02 Lorsque la détérioration ou la destruction d'un effet personnel empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail, cette dernière peut être affectée à d'autres tâches. Lorsque la salariée n'a que l'alternative de s'absenter du travail pour voir au remplacement de ce bien personnel, elle peut le faire, après entente avec l'Employeur. Dans ce cas, elle le fait sans perte de salaire pour son quart de travail en cours.

21.03 La salariée doit informer sa supérieure immédiate ou sa remplaçante immédiatement à la suite de la survenance de l'événement ayant causé la destruction ou la détérioration des effets personnels. Elle doit également lui présenter une réclamation, au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'événement, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique. Dans ce dernier cas, la salariée doit faire la preuve de son impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible. Elle doit alors présenter une réclamation dans les meilleurs délais, sans nécessairement attendre son retour au travail.

21.04 Après acceptation de la réclamation, l'Employeur pourvoit à la « réparation » ou au « remboursement » de tout article personnel détérioré ou détruit, dans un délai de trente (30) jours.

MATIÈRE 22**RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT D'UNIFORMES**

22.01 Lorsque l'Employeur requiert le port d'un uniforme, il le fournit à ses frais aux salariées. Les uniformes ainsi fournis sont entretenus par l'Employeur.

22.02 Les endroits où l'Employeur fournit les uniformes apparaissent à l'Annexe 6.

MATIÈRE 23

VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

23.01 L'Employeur fournit aux salariées un endroit sécuritaire près du poste de travail pour ranger les effets personnels (ex. : sac à main et/ou téléphone portable).

L'Employeur continue de fournir un casier en bon état, verrouillé, pour le dépôt des vêtements dans les endroits où c'est possible. Il est entendu que le nombre de casiers existants, à la date de la signature des dispositions locales de la convention collective, demeure.

23.02 L'Employeur fournit également une salle d'habillage unisexe aux salariées pour lesquelles le port de l'uniforme est requis par l'Employeur.

23.03 L'Employeur assure, dans les différentes installations de l'Établissement, un endroit pour les salariées aux fins de repas et/ou de repos.

MATIÈRE 24

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

24.01 Le relevé de paie contient, notamment, les mentions suivantes :

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénom de la salariée et son matricule;
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du dépôt;
- le taux de salaire;
- l'unité administrative;
- 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 montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- l'état de la banque de congé annuel accumulé (année courante et année à venir), si applicable;
- le nombre de congés fériés accumulés, si applicable;
- l'état de la banque de congé maladie, si applicable;
- l'état de la banque de temps accumulé, si applicable;
- l'état de la banque d'heures de travail effectuées dans certains secteurs ouvrant la voie à certaines primes (ex : TGC ou CHSLD), si applicable);
- l'Employeur fournit également, sur le relevé de paie, l'information sur les montants versés à titre d'indemnité pour le congé férié de la Fête Nationale, de rétroactivité (s'il y a lieu), de paie de congé annuel, et de protection du revenu (s'il y a lieu). Cependant, l'Employeur fournit l'information sur les montants versés à titre de congés maladies ou congés nuit non utilisés au moment de leur paiement (s'il y a lieu), sur un relevé de paie distinct;

- et, à titre indicatif, l'ancienneté accumulée. Toute demande de correction à l'ancienneté doit être adressée selon les modalités prévues aux dispositions nationales.

24.02 Périodes de paie

L'Employeur remet, par dépôt bancaire, la première paie d'une salariée à l'intérieur d'un (1) mois. Par la suite, le salaire est versé aux deux (2) semaines.

En aucun cas il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

Si une date de remise de paie coïncide avec une date de congé férié, la paie est remise le jour du congé férié ou la veille du congé férié à moins d'impossibilité.

Nonobstant ce qui précède, advenant une modification éventuelle au régime déjà établi, l'Employeur consulte le Syndicat afin d'en diminuer les impacts.

24.03 La salariée complète et approuve son relevé de présence dans les délais prescrits, sauf en cas d'absence. Auquel cas, l'Employeur s'assure de compléter celui-ci.

24.04 ERREUR

Advenant une erreur sur la paie de cinquante (\$ 50.00) dollars ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur en remettant à la salariée le montant dû dans les quatre (4) jours ouvrables, excluant le samedi et le dimanche, suivant la signification de l'erreur. Une erreur sur toute somme excédant le salaire habituel, telle les primes, les heures supplémentaires doivent être payées, au plus tard, lors du versement régulier subséquent.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, le remboursement en un seul versement est privilégié, notamment si cette somme est inférieure à cinquante (\$ 50.00) dollars. Dans l'impossibilité de ce faire, il est convenu que la somme due sera récupérée dans sa globalité à l'intérieur d'un délai maximal de neuf (9) mois.

Dans l'éventualité où la salariée désire accélérer le remboursement de la somme due, elle en avise le service des salaires de l'Établissement.

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.

Aucune retenue ne peut être faite sur la paie 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.

24.05 ERREUR MANIFESTE

Il est également entendu qu'une erreur manifeste causée par des circonstances incontrôlables (exemple : paiement en double d'une paie, erreur répandue liée à une ratée informatique, saisie erronée qui génère un montant représentant plus de cinquante (50) % du montant normalement versé à une salariée, erreur sur l'identité de la salariée) n'est pas sujette à la disposition de récupération prévue au paragraphe précédent. Dès que la situation est portée à l'attention de l'Employeur, ce dernier avise la salariée dans les meilleurs délais possibles. La somme ainsi versée en trop est alors remboursée par la salariée dans un délai maximal de quatorze (14) jours de la signification de l'erreur.

24.06 MONTANTS DUS AU DÉPART

L'Employeur verse à la salariée, à la période de paie suivant son départ ou au plus tard à l'intérieur du mois qui suit son départ, sa paie, incluant ses bénéfices marginaux, en autant que la salariée en ait avisé, par écrit, l'Employeur.

À la demande de la salariée, les documents légaux requis ainsi qu'une copie de son dernier relevé de paie lui sont transmis ou rendus disponibles selon les modalités optimales accessibles.

24.07 REMISE DE LA RÉMUNÉRATION LORS DU CONGÉ ANNUEL

La rémunération du congé annuel est versée à la salariée aux périodes normales de versement de la paie.

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a pris la décision de quitter à la retraite et qui désire planifier ses vacances anticipées avant la date de son départ à la retraite peut le faire en autant qu'elle en avise l'Employeur lors de l'expression de ses préférences de vacances.

MATIÈRE 25

ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

25.01 Les parties conviennent de promouvoir une caisse d'économie.

25.02 À la demande de la salariée, l'Employeur effectue la retenue à la source sur le salaire au profit d'une caisse d'économie.

25.03 La remise des sommes ainsi prélevées sera assujettie aux périodes financières de l'Établissement.

MATIÈRE 26

ALLOCATION DE DÉPLACEMENT

26.01 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 défini ainsi :

- 1- l'emplacement où la salariée reçoit régulièrement ses instructions;
- 2- l'emplacement où la salariée fait rapport de ses activités.

Une salariée appelée par l'Employeur à exercer ses fonctions à plus d'un emplacement de l'Établissement, durant le même quart de travail, a droit au remboursement de ses frais, s'il y a lieu, selon les dispositions nationales de la convention collective pour un déplacement.

Une salariée de l'équipe volante appelée à œuvrer dans plus d'un emplacement dans le cadre d'une affectation sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire voit son port d'attache d'origine modifié par l'affectation dans un rayon n'excédant pas trente-deux (32) kilomètres. Si le port d'attache du poste temporairement dépourvu de sa titulaire est à trente-deux (32) kilomètres et plus du port d'attache d'origine ou du domicile de la salariée de l'équipe volante, l'Employeur paie les allocations de déplacement prévu au premier alinéa pour la distance excédentaire à trente-deux (32) kilomètres pour l'aller et le retour.

26.02 MODALITÉS RELATIVES AU PORT D'ATTACHE

Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps excédentaire à son temps de déplacement normal entre sa résidence et son port d'attache, requis pour le déplacement demandé par l'Employeur.

L'Employeur détermine le port d'attache pour chaque poste. Une salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache tel que défini à la présente matière.

L'Employeur doit transmettre au Syndicat une liste comprenant le port d'attache pour chaque poste dans l'Établissement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

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 passer ou non par son port d'attache.

26.03 MOYEN DE TRANSPORT

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés. Cependant, le moyen de transport doit tenir compte du matériel que la salariée doit transporter dans le cadre de son travail.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la salariée trente (30) jours à l'avance.

26.04 REPAS

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations pour les repas, tels qu'ils sont prévus aux dispositions nationales de la convention collective, en autant qu'elle ne puisse se rendre dans un délai raisonnable à son domicile, à son port d'attache ou à tout autre emplacement de l'Établissement qui abrite un aménagement prévu pour la prise de repas.

26.05 REMBOURSEMENT

Le remboursement des déboursés effectués en vertu des dispositions nationales de la convention collective en matière d'allocations de déplacement est effectué sur présentation de pièces justificatives.

MATIÈRE 27**DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

27.01 Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 31 mars 2019.

Entre-temps, les conventions collectives précédentes continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

27.02 Les annexes aux dispositions locales de la convention collective font partie intégrante de la convention collective.

27.03 Les ententes aux dispositions locales de la convention collective font partie intégrante de la convention collective, à moins que l'une des parties donne un préavis de cessation de l'entente ou que son exécution soit terminée.

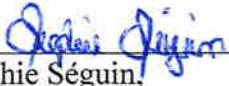
27.04 Conformément à la législation en vigueur, les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement, modification, addition ou abrogation par les parties.

27.05 Les parties conviennent de procéder aux concordances de texte entre les dispositions locales et les nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 21 décembre 2018

FIQ - SYNDICAT DES
PROFESSIONNELLES EN SOINS DES
CANTONS DE L'EST


CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE
SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX – CENTRE
HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE
SHERBROOKE (CIUSSS DE L'ESTRIE -
CHUS)



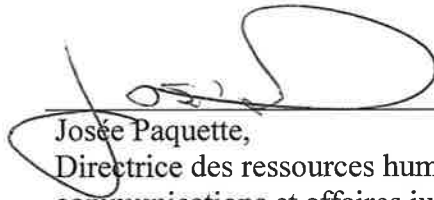
Sophie Séguin,
Présidente



Patricia Gauthier,
Présidente-directrice générale



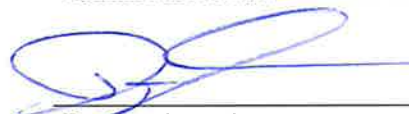
Véronique Foisy,
1^{re} Vice-présidente



Josée Paquette,
Directrice des ressources humaines,
communications et affaires juridiques



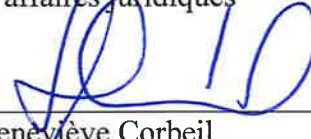
Manon DuPaul,
Agente syndicale



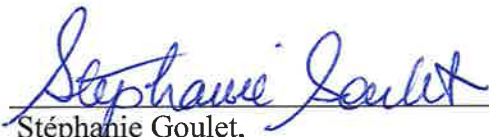
Denis Simard,
Coordonnateur, Partenariat syndical-patronal
et affaires juridiques



Suzie Fillion,
Agente syndicale



Geneviève Corbeil,
Conseillère-cadre aux relations de travail



Stéphanie Goulet,
Agente syndicale



François-Michel Paré,
Chef de service, Équipe de remplacement en
soins infirmiers



Brigitte Bouchard,
Conseillère syndicale et porte-parole FIQ



Luc Lizotte,
Coordonnateur, Cliniques externes spécialisées



Éric Valois,
Coordonnateur, Service dans le milieu

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 1

ÉQUIPE VOLANTE EMBAUCHE

- 1.01 Un centre d'activités « équipe volante embauche » est créé.
- 1.02 L'Employeur procède à la création de postes d'infirmières auxiliaires, d'infirmières et d'inhalothérapeutes dans le nouveau centre d'activités « Équipe volante embauche » en nombre suffisant pour toutes nouvelles salariées embauchées qui ne peuvent obtenir un poste laissé vacant après l'utilisation du répertoire de postes au moment de l'embauche ou lors de changement de titre d'emploi.
- 1.03 Si aucun poste vacant n'est disponible, le poste d'« équipe volante embauche » est utilisé. Il est réservé aux nouvelles embauches, à celles qui intègrent l'unité d'accréditation et pour certains changements de titres d'emploi (ex : CEPI à infirmière). Il est offert pour le recrutement externe. Ce poste n'est ni affiché ni soumis aux règles de mutation volontaire.
- 1.04 Les postes d'« équipe volante embauche » sont des postes d'équipe volante, de quatre (4) jours par période de deux (2) semaines (ETC=0.4) comportant deux (2) quarts de travail. Les quarts de travail sont déterminés selon les besoins de l'Employeur. Le port d'attache est communiqué à l'embauche.
- 1.05 Les salariées titulaires d'un poste d'«équipe volante embauche» disposeront d'un délai maximal d'un (1) an à partir de la date d'intégration dans l'unité d'accréditation, pour obtenir un poste dans un centre d'activités via le répertoire de postes en fonction des règles prévues à la matière 7 des dispositions locales de la convention collective. Malgré le délai d'un (1) an, si des postes sont laissés vacants après l'utilisation du répertoire de postes et que les besoins de ressources nécessitent du recrutement à l'externe, l'Employeur peut attribuer un poste laissé vacant dans le respect des conditions suivantes : dans les trente-deux (32) kilomètres du port d'attache ou de son domicile, correspondant à un des deux (2) quarts ou des deux (2) quarts compris dans le poste d'embauche de la salariée. Dans l'éventualité où il n'y a pas de poste vacant, l'Employeur leur offre un poste laissé vacant après la prochaine utilisation du répertoire de postes, aux mêmes conditions mentionnées précédemment.
- 1.06 Lorsque l'Employeur attribue un poste vacant à une salariée, tel que mentionné au paragraphe 1.06, celui-ci le fait par ordre d'ancienneté, parmi toutes les salariées de l'« équipe volante embauche » qui n'ont pas obtenu de poste. La salariée qui refuse un poste offert par l'Employeur est réputée avoir démissionné de l'Établissement.
- 1.07 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par trimestre, la liste des salariées « équipe volante embauche » (nom, titre d'emploi, numéro d'employé, date d'embauche, date d'intégration dans l'unité d'accréditation, date nomination à un poste d'équipe volante embauche).
- 1.08 Advenant une difficulté d'application de la présente annexe, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ces dernières se rencontrent afin d'explorer des pistes de solutions.

ANNEXE 2

LISTE DES POSTES AVEC RESPONSABILITÉS OU PARTICULARITÉS

1.01 Les postes visés au paragraphe 7.09 des présentes dispositions sont les suivants :

- 1911 Infirmière clinicienne – secteur recherche
- 1911 Infirmière clinicienne – préceptorat
- 1912* Infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat
- 1913 Conseillère en soins infirmiers
- 1914 Candidate infirmière praticienne spécialisée
- 1915 Infirmière praticienne spécialisée
- 1916 Infirmière première assistante en chirurgie
- 1917 Infirmière clinicienne spécialisée
- 2246 Coordinatrice technique (inhalothérapie)
- 2248** Assistante-chef inhalothérapeute
- 2489* Assistante-infirmière-chef ou assistante du supérieur immédiat

1.02 L'Employeur peut réviser la liste des titres d'emploi prévue à cette annexe selon l'évolution de la pratique clinique associée.

* Ce titre d'emploi est visé par l'annexe 3

** Ce titre d'emploi est visé par l'annexe 4

ANNEXE 3**ACCESSIBILITÉ AUX POSTES D'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF (2489), D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF (1912), D'ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT (2489), ET D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT (1912)**

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 du personnel 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 sur la procédure de mise à pied et de sécurité d'emploi 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-dix (70) points et plus sur cent (100), en application de la grille d'évaluation qui suit.
2. Grille d'évaluation :

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

- Expérience 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 (DEC) : 15 points
 - et un (1) certificat admissible ou 30 crédits : 17.5 points
 - et deux (2) 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
- Compétences cliniques et habiletés personnelles (évaluées sur 40 points)

Pour se qualifier, la candidate devra obtenir 28 points sur 40 (compétences cliniques et habiletés personnelles), et ce, malgré le pointage lié à l'expérience et à la formation académique.

Avant de poursuivre le processus à l'externe, si aucune candidate ne s'est qualifiée avec la grille de pointage, le poste sera accordé à la salariée qui a obtenu une note d'au moins 34/40 liée aux compétences cliniques et habiletés personnelles au processus de sélection, par ordre d'ancienneté.

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 soumis au répertoire de postes ou qui est nouvellement créé.

ANNEXE 4

ACCESSIBILITÉ AUX POSTES D'ASSISTANTE-CHEF INHALOTHÉRAPEUTE (2248)

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

Les postes dont les fonctions sont celles d'assistante-chef inhalothérapeute sont accessibles à toutes les inhalothérapeutes conformément aux règles suivantes.

La dotation de ces postes, à l'exception de celle prévue aux articles sur la procédure de mise à pied et de sécurité d'emploi des dispositions nationales de la convention collective, se fait de la manière suivante :

1. Pour accéder au processus, la salariée doit détenir :

- Un DEC comme inhalothérapeute.

2. 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) sur quatre-vingt-cinq (85) dans le cadre de l'application de la grille d'évaluation qui suit.

3. Grille d'évaluation :

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

- Expérience pertinente en lien avec le secteur d'activités et les fonctions reconnues et habituelles du poste faisant l'objet de l'affichage (évaluée sur 45 points).
 - ayant un (1) an et plus d'expérience et moins de trois (3) ans : 25 points
 - ayant trois (3) ans et plus d'expérience et moins de cinq (5) ans : 30 points
 - ayant cinq (5) ans et plus d'expérience et moins de six (6) ans : 35 points
 - ayant six (6) ans et plus d'expérience et moins de huit (8) ans : 40 points
 - ayant (8) ans et plus d'expérience: 45 points
- Compétences cliniques et habiletés personnelles (évaluées sur 40 points)

Pour se qualifier, la candidate devra obtenir 28 points sur 40 (compétences cliniques et habiletés personnelles), et ce, malgré le pointage lié à l'expérience.

Avant de poursuivre le processus à l'externe, si aucune candidate ne s'est qualifiée avec la grille de pointage, le poste sera accordé à la salariée qui a obtenu une note d'au moins 34/40

liée aux compétences cliniques et habiletés personnelles au processus de sélection, par ordre d'ancienneté.

La présente grille d'évaluation s'applique à tout poste soumis au répertoire de postes ou qui est nouvellement créé.

ANNEXE 5

RELATIVE À LA SALARIÉE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

La salariée retraitée réembauchée bénéficie seulement des dispositions de la présente annexe et au paragraphe 7.21 des dispositions nationales de la convention collective.

Conséquemment, 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 salariée d'un programme d'orientation aux fins de remplacement.

- 1.01 La salariée doit exprimer, par écrit, à l'Employeur sa disponibilité en précisant le titre d'emploi, les centres d'activités, le nombre de jours disponibles par semaine, les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. Cette expression se fait pour une séquence de deux (2) semaines. L'expression des quarts peut varier selon les jours d'expression.

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée peut modifier, par écrit, sa disponibilité exprimée. Celle-ci sera actualisée après un délai de sept (7) jours de sa réception par l'Employeur. La salariée n'est pas soumise à une disponibilité minimale à respecter.

La salariée peut indiquer des périodes de non-disponibilité.

- 1.02 La salariée a l'obligation de respecter sa disponibilité et de prendre tous les moyens nécessaires afin d'être jointe facilement. Elle peut être avisée à la dernière minute que son affectation est annulée.

- 1.03 La disponibilité d'une salariée retraitée réembauchée est considérée seulement après la disponibilité régulière des salariées de la liste de disponibilité prévue à la matière 6 des dispositions locales de la convention collective.

L'affectation offerte est seulement pour un (1) quart de travail à la fois. Toutefois, l'offre peut être renouvelée automatiquement pour une plus longue période. Par conséquent, dès qu'une salariée inscrite sur la liste de disponibilité devient disponible, à l'orientation, l'affectation est de nouveau comblée en utilisant les règles de la liste de disponibilité prévues à la matière 6 des dispositions locales de la convention collective.

- 1.04 La salariée peut exprimer une disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire dans les centres d'activités où elle répond aux exigences. La salariée est affectée pour du temps supplémentaire après les salariées visées par la convention collective.

- 1.05 La salariée peut exprimer son intérêt à l'Employeur pour effectuer de la garde dans le centre d'activités où elle est assignée. Cependant, elle ne peut pas être obligée d'en faire et elle est toujours utilisée en dernier, une fois qu'il n'y a plus de salariée régulière de disponible pour en faire.

- 1.06 Toutefois, malgré les dispositions précédentes, la salariée qui accepte une affectation avec une garde dans la même journée est tenue d'effectuer cette garde. L'Employeur doit l'informer de la garde à faire au moment de l'offre de l'affectation.
- 1.07 L'Employeur rend disponible au Syndicat le nom des salariées retraitées réembauchées ainsi que leur disponibilité.
- 1.08 Les salariées retraitées réembauchées sont régies entre elles par le cumul des jours travaillés.

ANNEXE 6

ENDROITS OÙ L'EMPLOYEUR FOURNIT LES UNIFORMES

1.01 La présente annexe fait état des endroits où l'Employeur fournit les uniformes à l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales de la convention collective.

- Blocs opératoires
- Salle de réveil
- Bloc obstétrical
- Hémodynamie
- Électrophysiologie interventionnelle
- Salles de chirurgies mineures
- Endoscopie
- Unité des brûlés (2 lits)

1.02 Dans le cas où l'Employeur ne requiert plus le port d'uniforme dans un endroit ou qu'il requiert un tel uniforme dans un endroit additionnel, il en informe le Syndicat dans les trente (30) jours qui précèdent le changement.

ANNEXE 7
RELATIVE AUX ENTENTES PARTICULIÈRES ET LOCALES

- 1.01 Les parties conviennent que toutes les ententes individuelles: particulières, d'accommodement et de règlements de grief sont reconduites.
- 1.02 Les parties conviennent de faire la liste des ententes locales qui sont à leur connaissance actuellement en vigueur.
- 1.03 À partir de cette liste, les parties conviennent des ententes locales qui seront maintenues à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions locales.
- 1.04 Toutes ententes locales qui n'auront pas été mutuellement convenues seront caduques à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions locales.
- 1.05 Les parties établiront, le cas échéant, les modalités et la durée de reconduction des ententes locales qu'elles auront convenues de poursuivre.

ANNEXE 8

ANCIENNETÉ ÉGALE

- 1.01 Une fois la période de probation complétée, advenant une égalité d'ancienneté entre deux (2) salariées répondant aux exigences normales de la tâche lors d'attribution d'affectation temporaire ou lors de nomination, la date d'embauche sert à déterminer la priorité d'ancienneté.

En cas de nouvelle égalité, le plus petit matricule sert à déterminer la priorité d'ancienneté.

- 1.02 Advenant une égalité d'ancienneté entre deux (2) salariées d'un même regroupement de titres d'emploi lors de l'utilisation du programme de congé annuel, la date d'embauche sert à déterminer la priorité d'ancienneté.

En cas de nouvelle égalité, un tirage au sort est effectué par l'Employeur, en présence d'une représentante syndicale. Les résultats sont consignés.

PARTIE III
LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

STABILITÉ DES POSTES

Conformément à la Lettre d'entente no 6 contenue dans les dispositions nationales de la convention collective 2016-2020, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les travaux prévus à la lettre d'entente no 6 débutent au plus tard dans les cent-vingt (120) jours de la signature de la convention collective locale;
2. Les parties reconnaissent l'intérêt de procéder à une évaluation paritaire des besoins dans les centres d'activités puis à l'analyse des heures de remplacement (liste de disponibilité, équipes volantes, heures supplémentaires, main-d'œuvre indépendante, etc.);
3. À la suite de l'évaluation paritaire des besoins pour les centres d'activités visés par la lettre d'entente no 6 de la convention collective nationale, l'Employeur détermine, à la suite de l'analyse paritaire effectuée, les moyens à utiliser (rehaussement de poste pouvant aller jusqu'à du temps complet, création de postes d'équipe volante à temps complet, création de postes atypiques (quart de rotation, poste composé) afin d'atteindre la cible nationale de postes à temps complet;
4. Il est possible de faire des projets pilotes en aménagement du temps de travail ou des horaires atypiques-comprimés selon les lettres d'ententes 4, 5 ou 6 des dispositions locales de la convention collective afin d'évaluer si la mise en place de tels moyens permet à l'Employeur de procéder à la création de postes à temps complet additionnels afin d'atteindre la cible nationale de postes à temps complet.

LETTRE D'ENTENTE NO 2 MODALITÉS TRANSITOIRES

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les parties conviennent d'informer les salariées des modalités transitoires de la présente.
2. Les parties conviennent de se rencontrer au plus tard au mois de février 2019 afin de débiter les travaux relatifs :
 - 2.1 La transition en regard des salariées non titularisées;
 - 2.2 L'harmonisation des postes «équipe volante» de toutes natures, en adaptant les anciennes appellations aux nouvelles dispositions de la matière 1 des présentes.
3. Les parties favorisent que les titulaires de poste de nature «embauche» (entrées, transitoires, de liste de rappel, de titularisation, embauches, etc.) intègrent la structure de postes de l'accréditation initiale associée à leur embauche lors des affichages de janvier 2019. Advenant le cas où cela s'avère impossible, celles-ci intègrent la structure de postes lors de la prochaine utilisation du répertoire de postes de l'Établissement, selon les modalités prévues à l'annexe 1 des présentes.
4. Les parties confirment que la période de probation des salariées embauchées avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions est celle de l'accréditation intégrée lors de leur embauche.
5. Les parties confirment que tous les postes vacants ayant déjà été affichés et se retrouvant toujours vacants à la suite des désistements de la salariée ou à la demande de l'Employeur, à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales, se voient dorénavant traités via le répertoire de postes. Cela implique que les processus de traitement de candidature en vue de nomination débutés antérieurement à cette date deviennent caducs.
6. Les parties confirment que les salariées ayant obtenu un poste vacant requérant un diplôme d'études universitaires pour lequel elles se sont engagées à compléter un parcours académique approprié, conservent ledit poste en autant qu'elles rencontrent les engagements pris antérieurement dans les délais prévus.
7. Les parties confirment que les salariées qui bénéficient d'un aménagement de temps de travail à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions continuent d'en bénéficier jusqu'à la date de fin de l'entente. S'il y a lieu, au renouvellement de ladite entente, les nouvelles dispositions locales de la convention collective s'appliquent.
8. Les parties confirment que les salariées ayant cumulé plus de cinq (5) congés compensatoires dans leur banque doivent tenter de planifier, avec la collaboration de l'Employeur, les congés compensatoires excédentaires au nombre permis d'ici le 30 juin 2019. À défaut, le nombre de congés compensatoires excédentaires au nombre permis,

toujours présent à la banque à cette date, est monnayé au plus tard le 30 septembre 2019 tel que prévu au paragraphe 20.02 des dispositions nationales de la convention collective.

9. Les parties conviennent de maintenir les ententes locales relatives à l'étalement du congé annuel (horaire 7/7 ou 6/8) et d'allocation de vacances sur semaine en période estivale pour l'application de l'été 2019.
10. Les parties confirment que les salariées qui bénéficient d'un congé sans solde ou partiel sans solde à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions continuent d'en bénéficier jusqu'à leur date prévue de retour à leur poste.
11. Les parties conviennent d'informer les salariées concernées des modifications liées au port de l'uniforme.

LETTRE D'ENTENTE NO 3 INFIRMIÈRE PRATICIENNE SPÉCIALISÉE

Considérant que chaque salariée, infirmière praticienne spécialisée, est régie par un contrat d'intéressement à conclure avec un ou des médecins partenaires ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Au plus tard dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur des dispositions locales, un comité paritaire temporaire est formé.
2. Le comité est composé d'au moins 3 représentantes de chacune des parties, dont une infirmière praticienne spécialisée (IPS) du côté de la partie syndicale et une représentante de la direction des soins infirmiers du côté de la partie patronale.
3. Le comité détermine l'échéancier des travaux et son mode de fonctionnement.
4. Les mandats du comité sont les suivants :
 - Analyser les impacts sur les dispositions locales de la nouvelle réglementation, de ses lignes directrices et de ses modalités d'application ;
 - Revoir les dispositions locales qui doivent être adaptées en fonction des particularités des IPS en lien avec leur travail, notamment sur les matières suivantes :
 - o Matière 3 : Durée et modalités de la période probatoire;
 - o Matière 6 : Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires;
 - o Matière 7 : Règles de mutations volontaires;
 - o Matière 8 : Procédure de supplantation;
 - o Matière 11 : Congés fériés et congés annuels.
5. À la suite des travaux, une annexe est rédigée et celle-ci fait partie intégrante de la convention collective locale en tenant compte des adaptations nécessaires relatives à leurs conditions de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Les parties peuvent mettre en application un système d'horaire de quatre (4) jours de travail en respect des termes prévus à l'annexe 8 contenue dans les dispositions nationales de la convention collective.

1. Conformément au paragraphe 4 de l'annexe 8, contenue dans les dispositions nationales de la convention collective, les modalités d'application sont les suivantes :
 - 1.1 À la demande des salariées à temps complet, l'Employeur et le Syndicat doivent convenir, par écrit, de la mise en application de l'horaire quatre (4) jours de travail dans un centre d'activités. De plus, soixante-quinze pour cent (75 %) de l'ensemble des salariées appartenant au même regroupement de titres d'emploi dans ce centre d'activités doivent se prononcer en faveur d'une telle implantation;
 - 1.2 L'Employeur et le Syndicat doivent convenir des conditions applicables aux salariées non volontaires, s'il y a lieu (ex. : échange de postes);
 - 1.3 La date de la mise en application de l'horaire de quatre (4) jours de travail est identique pour toutes les salariées qui désirent s'en prévaloir au sein du centre d'activités visé;
 - 1.4 L'entente visant un horaire de quatre (4) jours de travail dans un centre d'activités donné est d'une durée minimale d'une (1) année, renouvelable à chaque année;
 - 1.5 L'Employeur et le Syndicat peuvent mettre fin sur préavis de soixante (60) jours donné à l'autre partie, avant la date de renouvellement de l'horaire de quatre (4) jours dans le centre d'activités visé par une entente;
 - 1.6 L'Employeur, le Syndicat et/ou la majorité absolue de l'ensemble des salariées visées peuvent choisir de retourner à l'horaire traditionnel, et ce, en tout temps à la suite de l'écoulement de la période minimale initiale d'un (1) an;
 - 1.7 L'Employeur et le Syndicat conviennent que là où les activités du centre d'activités le permettent, de rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle, à une salariée à temps complet;
 - 1.7.1 La salariée à temps complet qui désire se prévaloir de l'horaire de travail de quatre (4) jours doit se conformer au processus interne d'inscription et d'application mis en place par l'Employeur;
 - 1.7.2 Pour que la salariée puisse bénéficier d'une entente de quatre (4) jours de travail, une entente individuelle, écrite, devra être signée;

- 1.7.3 La durée de l'entente individuelle est d'une (1) année, renouvelable à chaque année, après entente avec l'Employeur;
 - 1.7.4 L'Employeur peut mettre fin à une entente si l'offre de service du centre d'activités est modifiée et que celle-ci ne permet plus une telle conciliation d'horaire ou si la salariée rencontre régulièrement des difficultés à respecter son nouvel horaire de travail.
2. Nonobstant ce qui précède, la salariée à temps complet cesse de bénéficier des termes d'une entente portant sur l'horaire de quatre (4) jours à compter du moment où elle n'est plus titulaire du poste qu'elle occupait, mais plus spécifiquement à compter du moment où elle a débuté sa participation au nouvel horaire de son nouveau poste, à moins qu'elle ne s'inscrive dans l'une ou l'autre des situations suivantes:
 - 2.1 Le nouveau poste obtenu est au sein du même centre d'activités et ce poste est également visé par l'entente initiale;
 - 2.2 Lors de sa mutation sur un nouveau poste au sein d'un autre centre d'activités, l'Employeur évalue s'il est possible de lui permettre de poursuivre un horaire de travail de quatre (4) jours selon les besoins de ce nouveau centre d'activités. Une nouvelle entente est alors signée.
3. Au moment où la salariée à temps complet cesse de bénéficier des termes découlant de la présente entente, une conciliation à ses banques utilisées dans la détermination de son indice de compensation est effectuée au prorata du temps réellement écoulé en respect de l'entente initiale.
4. La prime de conversion des congés (fériés et maladies) s'applique sur le taux horaire régulier du titre d'emploi. Elle ne s'applique pas sur les heures de travail à taux supplémentaire.
5. Lors de toute absence rémunérée où la convention collective stipule que la salariée reçoit la même rémunération qu'elle recevrait si elle était au travail, la prime de conversion découlant de l'horaire de quatre (4) jours est versée en plus du salaire de base (ex. : libération syndicale, journée de maladie, férié, etc.).
6. Le congé férié de la Fête Nationale est exclu automatiquement de la liste des fériés pouvant être convertis.
7. Au moment de l'entrée en vigueur de l'horaire de quatre (4) jours, tout solde de jour de congé annuel et de congé férié dans une banque de congés compensatoires est établi proportionnellement à la nouvelle durée de travail, c'est-à-dire 4/5, et sera rémunéré selon le taux horaire majoré de la prime de conversion. Les nouveaux soldes des banques transformées apparaissent sur le relevé de paie de la salariée au début de la mise en place de l'horaire de quatre (4) jours de travail.

8. Une salariée sous l'égide d'un congé à traitement différé ou d'un autre type d'aménagement de temps de travail ne peut se prévaloir d'une entente de quatre (4) jours de travail.
9. Lors du paiement des jours de congé maladie non convertis et non utilisés au 30 novembre, le salaire de base est alors utilisé. Aucune prime de conversion n'est applicable.
10. Advenant une difficulté d'application de la présente entente locale, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ces dernières se rencontrent afin d'explorer des pistes de solutions.
11. La présente entente locale remplace toutes les ententes locales en vigueur relatives au sujet cité en rubrique au sein de l'Établissement. Ces dites ententes sont nulles et sans avenue à partir de la signature de la présente.
12. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente locale, sur préavis écrit de soixante (60) jours adressé à l'autre partie ou en tout temps si les parties en conviennent.

LETTRE D'ENTENTE NO 5 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Conformément à la Lettre d'entente no 19 contenue dans les dispositions nationales de la convention collective, les modalités d'application prévues au paragraphe 2 sont les suivantes :
 - 1.1 La date de la mise en application de l'aménagement du temps de travail est identique pour toutes les salariées qui désirent s'en prévaloir. Chaque année, l'aménagement du temps de travail commence au début de la période de paie no 14;
 - 1.2 L'aménagement du temps de travail est d'une durée minimale de vingt-quatre (24) semaines et d'une durée maximale d'une (1) année, renouvelable chaque année;
 - 1.3 Les journées libérées par l'aménagement du temps de travail sont comblées conformément aux modalités prévues à la matière 4 des dispositions locales de la convention collective;
 - 1.4 La salariée qui désire se prévaloir de l'aménagement du temps de travail doit se conformer au processus interne d'inscription et d'application mis en place par l'Employeur;
2. La présente entente remplace toutes les ententes locales en vigueur relatives au sujet cité en rubrique au sein de l'Établissement. Ces dites ententes sont nulles et sans avenue à partir de la signature de la présente.
3. Les parties peuvent mettre fin à la présente entente sur préavis écrit de soixante (60) jours adressé à l'autre partie.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

HORAIRE ATYPIQUE - COMPRIMÉ

Aux fins d'application de la présente annexe, la base de calcul devient quatorze (14) jours de calendrier, à moins d'entente contraire entre les parties. Dans un tel cas, les parties doivent faire la concordance de textes nécessaire afin adapter la nouvelle période calendrier choisie.

Les parties peuvent, dans le cadre d'une entente écrite, mettre en application un système d'horaire atypique-comprimé selon les modalités ci-après prévues ou autrement convenues entre les parties.

Conformément à l'annexe 6 contenue aux dispositions nationales de la convention collective, les modalités d'application sont les suivantes :

DÉFINITION

L'horaire atypique-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-quinze heures (75 h) ou soixante-douze heures et demie (72 h 1/2) ou soixante-dix heures (70 h) par période de quatorze (14) jours de calendrier.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Divers modèles d'horaire atypique-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 ATYPIQUE-COMPRIMÉ**
Période de quatorze (14) jours de calendrier

Exemple 1	37 h 30 min	36 h 15 min	35 h
Nb jours de travail	7 (6 et 1)	7 (6 et 1)	7 (6 et 1)
Heures travail / jour	6 : 11 h 15 min	6 : 10 h 52 min	6 : 10 h 29 min
	1 : 07 h 30 min	1 : 07 h 15 min	1 : 07 h 00 min
Heures présence / jour	6 : 12 h 25 min	6 : 12 h 00 min	6 : 11 h 37 min
	1 : 08 h 15 min	1 : 08 h 00 min	1 : 07 h 43 min
Repas	6 : 40 et 30 min	6 : 40 et 30 min	6 : 38 et 29 min
	1 : 45 minutes	1 : 45 minutes	1 : 45 minutes
Repos	2 ou 3 ¹	2 ou 3 ¹	2 ou 3 ¹
Quarts de travail éligibles	jour / soir / nuit	jour / soir / nuit	jour / soir / nuit
Exemple 2	37 h 30 min	36 h 15 min	35 h
Nb jours de travail	7	7	7
Heures travail /jour	10 h 43 min	10 h 21 min	9 h 59 min
Heures présence/jour	11 h 30 min	11 h 06 min	10 h 43 min
Repas	47 minutes	45 minutes	43 minutes
Repos	2 ou 3	2 ou 3	2 ou 3
Quarts de travail éligibles	jour / soir/ nuit	jour / soir/ nuit	jour / soir/ nuit

Exemple 3	37 h 30 min	36 h 15 min	35 h
Nb jours de travail	7	7	7
Heures travail / jour	10 h 43 min	10 h 21 min	9 h 59 min
Heures présence / jour	12 h 00 min	11 h 31 min	11 h 07 min
Repas	45 et 32 min	40 et 30 min	38 et 29 min
Repos	2 ou 3 ²	2 ou 3 ²	2 ou 3 ²
Quarts de travail éligibles	jour / soir / nuit	jour / soir / nuit	jour / soir / nuit

Exemple 4	37 h 30 min	36 h 15 min	35 h
Nb jours de travail	8	8	8
Heures travail / jour	09 h 22 min	09 h 04 min	08 h 45 min
Heures présence / jour	10 h 30 min	09 h 49 min	09 h 28 min
Repas	48 minutes	45 minutes	43 minutes
Repos	2	2	2
Quarts de travail éligibles	jour / soir / nuit	jour / soir / nuit	jour / soir / nuit

Exemple 5			35 h
Nb jours de travail			8
Heures travail / jour			08 h 45 min
Heures présence / jour			09 h 45 min
Repas			60 minutes
Repos			2
Quart de travail éligible			jour

**Modèle d'horaire atypique-comprimé pour toute autre période de calendrier
(7-14-21-28-etc (jours de calendrier))**

Exemple 6	37 h 30 min	36 h 15 min	35 h
Nb jours de travail	Variable selon la base de calcul convenu entre les parties		
Heures travail / jour	Variable selon la base de calcul convenu entre les parties		
Heures présence / jour	Variable selon la base de calcul convenu entre les parties		
Repas	Variable selon la base de calcul convenu entre les parties		
Repos	2 ou 3 ¹ ou 2	2 ou 3 ¹ ou 2	2 ou 3 ¹ ou 2
Quarts de travail éligibles	Convenu entre les parties		

¹ Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures sauf pour la journée de 8 heures du modèle = 2 périodes de 15 minutes.

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

ARTICLE 2

MISE EN APPLICATION

L'Employeur et le Syndicat doivent convenir de la mise en application de l'horaire atypique-comprimé dans un centre d'activités. De plus, soixante-quinze pour cent (75 %) de l'ensemble des salariées appartenant au même regroupement de titres 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, en respect du cycle de confection des horaires.

L'Employeur et le Syndicat conviennent que là où les activités du centre d'activités le permettent, de rendre accessible l'horaire atypique-comprimé sur une base individuelle, à une salariée à temps complet.

- a) La salariée, à temps complet, qui désire se prévaloir de l'horaire atypique-comprimé doit se conformer au processus interne d'inscription et d'application mis en place par l'Employeur;
- b) Pour que la salariée puisse bénéficier d'une entente d'horaire atypique-comprimé, une entente individuelle écrite, doit être signée;
- c) La durée de l'entente individuelle est d'une (1) année, renouvelable à chaque année, après entente avec l'Employeur;
- d) L'Employeur peut mettre fin à une entente si l'offre de service du centre d'activités est modifiée et que celle-ci ne permet plus une telle conciliation d'horaire ou si la salariée rencontre régulièrement des difficultés à respecter son nouvel horaire de travail.

ARTICLE 3

MODALITÉS D'APPLICATION

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

MATIÈRE 3 Des dispositions locales de la convention collective

Salariée en probation

La salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation tel que défini à la matière 3 des dispositions locales de la convention collective de travail. Cependant, si au terme de cette période la salariée n'a pas accompli l'équivalent en heure de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli le nombre total d'heures requis par son poste.

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

ARTICLE 6 Des dispositions nationales de la convention collective

Activités syndicales

Lorsqu'une salariée sous l'horaire atypique-comprimé est libérée en vertu de l'article 6 des dispositions nationales de la convention collective, la banque de jours de libération est diminuée, pour chaque jour de libération, d'un (1) jour, de la même façon que s'il s'agissait d'un (1) jour de libération pour une salariée sous l'horaire régulier.

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 atypique-comprimé, il lui est possible de reprendre son poste ou de choisir tout autre poste soumis à l'horaire traditionnel laissé vacant à la suite d'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 1 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.

MATIÈRE 7 Des dispositions locales de la convention collective

Avis d'affichage

En sus des indications prévues au paragraphe 7.02, la mention "horaire atypique-comprimé" à titre indicatif, doit être ajoutée lorsque toutes les salariées d'un centre d'activités sont assujetties à l'horaire atypique-comprimé.

Période d'initiation et d'essai

La salariée à qui le poste est attribué, en vertu des paragraphes 7.08 et 7.09, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale équivalant au nombre d'heures, tel que défini au paragraphe 7.12 des dispositions locales de la convention collective, selon le cas applicable.

Obtention d'un nouveau poste

La salariée à temps complet cesse de bénéficier des termes d'une entente portant sur l'horaire atypique-comprimé, à compter du moment où elle n'est plus titulaire du poste qu'elle occupait, mais plus spécifiquement à compter du moment où elle a débuté sa participation au nouvel horaire de son nouveau poste, à moins qu'elle ne s'inscrive dans l'une ou l'autre des situations suivantes:

- a) le nouveau poste obtenu est au sein du même centre d'activités et ce poste est également visé par l'entente initiale d'horaire atypique-comprimé;
- b) lors de sa mutation sur un nouveau poste au sein d'un autre centre d'activités, l'Employeur évalue la possibilité de lui permettre de poursuivre un horaire de travail atypique-comprimé selon les besoins de ce nouveau centre d'activités. Une nouvelle entente est alors signée.

Au moment où la salariée à temps complet cesse de bénéficier des termes découlant de la présente entente, une conciliation, à ses banques utilisées, dans le cadre de l'horaire atypique-comprimé, est effectuée au prorata du temps réellement écoulé en respect de l'entente initiale.

MATIÈRE 9 Des dispositions locales de la convention collective

Fins de semaine

Tout en respectant le tour de rôle, l'Employeur accorde aux salariées le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible.

La salariée soumise à l'horaire atypique-comprimé bénéficie d'au moins (1) fin de semaine de congé aux deux (2) semaines de façon alternative selon le modèle choisi.

MATIÈRE 13 Des dispositions locales de la convention collective

Accueil et orientation

Lorsqu'un programme d'accueil et d'orientation existe et que la salariée y est assujettie, la salariée soumise à l'horaire atypique-comprimé bénéficie d'une période équivalant à celle dont elle aurait bénéficié si elle avait été soumise à l'horaire normal, et la durée de sa période de probation, telle que définie à la matière 3 des dispositions locales de la convention collective, est prolongée d'autant.

ARTICLE 19 Des dispositions nationales de la convention collective**Temps supplémentaire**

Tout temps travaillé en plus de la journée de travail, tel qu'établi en fonction du modèle d'horaire choisi ou en plus des quatorze (14) jours de calendrier approuvé ou fait à la connaissance de la supérieure immédiate, et sans objection de sa part, est considéré comme du temps supplémentaire.

Pour la salariée qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, horaire régulier et horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

ARTICLE 20 Des dispositions nationales de la convention collective**MATIÈRE 11 Des dispositions locales de la convention collective****Nombre de congés fériés**

En fonction du modèle d'horaire atypique-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 30 min ou de 7 h 15 min ou de 7 h.

Exemples nos 2 et 3

9 congés fériés

Exemples nos 4 et 5

11 congés fériés

Exemple no 6

Nombre de congés fériés à convenir selon le modèle choisi.

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

La salariée soumise à l'horaire atypique-comprimé, qui a moins d'un (1) an de service et dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-sept heures et demie (37 h ½) de travail reçoit une indemnité équivalant à un douzième (1/12) de cent cinquante heures (150 h) de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

La salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h 1/4) reçoit une indemnité équivalant 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 équivalant 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-sept heures et demie (37 h ½) de travail reçoit une indemnité équivalant à un douzième (1/12) de cent cinquante heures (150 h) ou cent quatre-vingt-sept heures et demie (187 h ½) 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-six heures et quart (36 h 1/4), reçoit une indemnité de vacances équivalant 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 équivalant 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.

ARTICLES 22 et 27 Des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés spéciaux et sociaux

La salariée assujettie à l'horaire atypique-comprimé bénéficie du même nombre de jours de calendrier de congé que la salariée assujettie 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 assujettie à l'horaire atypique-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

Congé 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 congé 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 congé maladie par année de service. La salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est trente-sept heures et demie (37 h ½) de travail a droit à soixante-douze heures (72 h 00 min) ouvrables de congé maladie par année de service.

Ces heures s'accumulent au rythme de cinq heures quarante-huit minutes (5 h 48 min) ouvrables par mois de service complet pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h 1/4). Pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-cinq heures (35 h), ces heures s'accumulent au rythme de cinq heures trente-six minutes (5 h 36 min) ouvrables par mois de service complet. Pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-sept heures et demie (37 h ½), ces heures s'accumulent au rythme de six heures (6 h 00 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 trente-sept premières heures et demie (37 h ½) ou 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 congé maladie prises par anticipation et non encore acquises.

La portion ou, le cas échéant, la totalité des soixante-douze heures (72 h 00 min) ou des soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69 h 35 min) ou soixante-sept heures onze minutes (67 h 11 min) ouvrables de congé maladie non utilisées mais accumulées 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 congé maladie sont utilisables par la salariée incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37 h ½) ou 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-septième heure et demie (37 h ½) ou 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) et pas moins de cent douze heures (112 h) pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-sept heures et demie (37 h 1/2) 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 congé maladie et d'assurance salaire au système d'horaire atypique-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.

MATIÈRE 20 Des dispositions locales 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 atypique-comprimé.

ARTICLE 7 Des dispositions nationales de la convention collective

Salaire

Aux fins d'application de l'article 7 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 (35 h) ou trente-sept heures et demie (37 h 1/2).

Remplacement à diverses fonctions

Quand une salariée est appelée durant une période de quatorze (14) jours calendrier à accomplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant la moitié des quatorze (14) jours calendrier.

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

Lorsqu'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, l'infirmière qui remplace temporairement l'infirmière-chef ou le supérieur immédiat pour un quart complet de travail a droit à un supplément horaire tel que prévu aux dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 8 Des dispositions nationales de la convention collective

Expériences 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 atypique-comprimé, une (1) journée complète de travail équivaut à:

Exemple no 1

1 jour de travail de 11 h 15 min ou de 10 h 52 min ou de 10 h 29 min

2,51 (37 h ½) et 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)

2,52 (37 h ½) et 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)

2,53 (37 h ½) et 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)

2,54 (37 h ½) et 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)

2,56 (37 h ½) et 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)

2,57 (37 h ½) et 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 30 min ou de 7 h 15 min ou de 7 h 00 min

1,68 (37 h ½) et 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)

1,69 (37 h ½) et 1,63 (36 h 1/4) et 1,56 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

1,70 (37 h ½) et 1,64 (36 h 1/4) et 1,58 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

1,70 (37 h ½) et 1,64 (36 h 1/4) et 1,58 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

1,71 (37 h ½) et 1,65 (36 h 1/4) et 1,59 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

1,72 (37 h ½) et 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 43 min ou de 10 h 21 min ou de 9 h 59 min

2,40 (37 h ½) et 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)

2,41 (37 h ½) et 2,33 (36 h 1/4) et 2,25 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

2,42 (37 h ½) et 2,34 (36 h 1/4) et 2,26 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

2,43 (37 h ½) et 2,35 (36 h 1/4) et 2,27 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

2,44 (37 h ½) et 2,36 (36 h 1/4) et 2,28 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

2,45 (37 h ½) et 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

1 jour de travail de 9 h 22 min ou de 9 h 04 min ou de 8 h 45 min

2,10 (37 h ½) et 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)

2,11 (37 h ½) et 2,04 (36 h 1/4) et 1,97 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

2,12 (37 h ½) et 2,05 (36 h 1/4) et 1,98 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

2,13 (37 h ½) et 2,06 (36 h 1/4) et 1,99 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

2,14 (37 h ½) et 2,07 (36 h 1/4) et 2,00 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

2,14 (37 h ½) et 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)

Exemple no 6

À convenir selon le modèle choisi en respect du paragraphe 10 de l'annexe 6 des dispositions nationales de la convention collective.

Et ce, sous réserve des dispositions prévues au troisième (3^e) alinéa du paragraphe 7.23 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 et suppléments hebdomadaires**

L'Employeur paie les primes et suppléments hebdomadaires prévus à l'article 9 des dispositions nationales de la convention collective selon les mêmes règles que l'horaire régulier à temps complet, convertis en primes et suppléments horaires, tel que prévu aux paragraphes 5, 6 et 8 de l'annexe 6 de ces mêmes dispositions.

Prime de soir

La salariée soumise à l'horaire atypique-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 ou une prime de soir majorée de 8 %. Aux fins d'application, le salaire horaire de base est majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3 et à l'annexe 11 des dispositions nationales de la convention collective.

Prime de nuit

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 3 et à l'annexe 11 des dispositions nationales de la convention collective, établi de la façon suivante :

- **Prime de nuit :**

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.

- **Prime de nuit majorée :**

14 % pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
15 % pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
16 % pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

ARTICLE 34 Des dispositions nationales de la convention collective

Prime en psychiatrie

La salariée assujettie à l'horaire atypique-comprimé et visée par l'article 34 des dispositions nationales de la convention collective reçoit, par 14 jours de calendrier, une prime tel que stipulé aux dispositions nationales de la convention collective.

Pour bénéficier de cette prime, la salariée doit être affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des 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 37min) 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 ou à trois heures quarante-cinq minutes (3 h 45 min) de congé jusqu'à un maximum de trente-sept heures et demie (37 h ½) par année.

AUTRES ÉLÉMENTS :

Advenant une difficulté d'application de la présente entente, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ces dernières se rencontrent afin d'explorer des pistes de solution.

La présente entente remplace toutes les ententes locales en vigueur relatives au sujet cité en rubrique au sein de l'Établissement. Cesdites ententes sont nulles et sans avenue à partir de la signature de la présente.

Les parties peuvent mettre fin à la présente entente, sur préavis écrit de soixante (60) jours adressé à l'autre partie.

LETTRE D'ENTENTE NO 7
ENTENTE SUR L'ÉTALEMENT DES CONGÉS ANNUELS (HORAIRE 7/7 ou 6/8)

CONSIDÉRANT les besoins de remplacement durant la période estivale et tout particulièrement les fins de semaine;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'offrir la possibilité aux salariées de participer, sur une base volontaire, à un étalement des congés annuels (horaire 7/7) pour une période variant entre huit (8) et douze (12) semaines pendant la période normale de congé annuel;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'offrir la possibilité aux salariées de participer, sur une base volontaire, à un étalement des congés annuels (horaire 6/8) pour une période variant entre huit (8) et dix (10) semaines pendant la période normale de congé annuel;

CONSIDÉRANT les dispositions nationales et locales de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

La période visée de l'étalement des congés annuels (horaire 7/7)

1. La période visée est entre huit (8) et douze (12) semaines qui s'étale entre le mois de juin et la mi-septembre.

Les salariées pouvant bénéficier de l'étalement des congés annuels (horaire 7/7)

2. Cet étalement des congés annuels est accessible uniquement aux salariées des centres d'activités qui sont en opération durant toute la fin de semaine et pour lesquels il est possible considérant les besoins des centres d'activités.
3. Les salariées doivent détenir, lors de la période visée, un poste ou une affectation à temps complet ou à temps partiel.
4. Dans le cas d'une détentrice de poste ou d'affectation à temps partiel, la salariée doit assurer, le cas échéant, une disponibilité afin de donner une prestation de travail minimale de sept (7) jours de travail par quatorze (14) jours, selon les dispositions prévues à la convention collective.
5. L'adhésion au projet est volontaire. Cependant la salariée ne peut se désister de son engagement après que l'étalement de son congé annuel est accordé par l'Employeur.
6. Une salariée ne peut se prévaloir de l'étalement des congés annuels si elle s'est prévaluée de l'entente portant sur l'aménagement du temps de travail, selon les dispositions locales de la Lettre d'entente no 5, et qu'au moment du début de la mise en place de l'étalement des congés annuels, son entente d'aménagement du temps de travail n'est pas terminée.

7. Il revient à l'Employeur de déterminer la faisabilité ainsi que l'octroi en fonction des besoins du centre d'activités, incluant la possibilité pour la salariée, de façon volontaire, de changer temporairement de fin de semaine.
8. L'étalement des congés annuels est accordé en fonction des besoins du centre d'activités, en respect du quart de travail et de l'ancienneté en favorisant le jumelage d'horaire.
9. À défaut de pouvoir octroyer à l'ensemble des volontaires d'un même centre d'activités l'étalement des congés annuels, celui-ci est octroyé par quart de travail et par ancienneté en considérant la fin de semaine de travail des salariées.

L'étalement des congés annuels (horaire 7/7)

10. La salariée qui adhère à cet étalement des congés annuels aura un horaire de sept (7) jours consécutifs de travail et sept (7) jours consécutifs de congé, incluant une fin de semaine complète, pendant toute la période visée.
11. Les journées consécutives de congé seront constituées dans l'ordre suivant : des congés hebdomadaires, des congés de nuit (si applicable), de trois (3) congés fériés et d'au plus quinze (15) journées de congé annuel pris de façon fractionnée, et ce malgré le deuxième alinéa du paragraphe 11.05 des dispositions locales de la convention collective.
12. Pour participer à cet étalement des congés annuels, la salariée doit avoir en banque entre dix (10) et quinze (15) journées de congé annuel alloué, selon le choix du modèle. Toutefois, une salariée à temps partiel qui ne bénéficie pas de journées suffisantes de congé annuel doit exprimer une disponibilité additionnelle à la liste de disponibilité et est rémunérée selon sa prestation effective de travail.
13. La salariée ayant un statut à temps complet travaillant sur le quart de nuit, verra utiliser sa prime de nuit convertie en temps chômé (congés de nuit) avant ses journées de vacances fractionnées servant à l'étalement des congés annuels (15 jours prévus ci-haut). Un seul congé nuit par quatorze (14) jours peut être planifié.
14. En cas d'invalidité de la salariée ayant adhéré à l'étalement des congés annuels, celui-ci est maintenu et elle le réintègre selon les modalités initialement convenues avant le début de l'invalidité, sous réserve des modalités de retour prescrites. Pour les journées de congé annuel ainsi non utilisées aux fins d'application de l'étalement des congés annuels, les dispositions prévues à la matière 11 de la convention collective locale trouvent leur application.

La période visée de l'étalement des congés annuels (horaire 6/8)

15. La période visée est entre huit (8) et dix (10) semaines qui s'étale entre le mois de juin et la mi-septembre.

Les salariées pouvant bénéficier de l'étalement des congés annuels (horaire 6/8)

16. Cet étalement des congés annuels est accessible uniquement aux salariées des centres d'activités qui sont en opération durant une partie d'une fin de semaine, et pour lesquels il

est possible considérant les besoins des centres d'activités.

17. Les salariées doivent détenir, lors de la période visée, un poste ou une affectation à temps complet ou à temps partiel.
18. Dans le cas d'une détentrice de poste ou d'affectation à temps partiel, la salariée doit assurer, le cas échéant, une disponibilité afin de donner une prestation de travail minimale à six (6) jours de travail par quatorze (14) jours, selon les dispositions prévues à la convention collective.
19. L'adhésion au projet est volontaire. Cependant la salariée ne peut se désister de son engagement après que l'étalement de son congé annuel est accordé par l'Employeur.
20. Une salariée ne peut se prévaloir de l'étalement des congés annuels si elle s'est prévaluée de l'entente portant sur l'aménagement du temps de travail selon les dispositions locales de Lettre d'entente no 5, et qu'au moment du début de la mise en place de l'étalement des congés annuels, son entente d'aménagement du temps de travail n'est pas terminée.
21. Il revient à l'Employeur de déterminer la faisabilité ainsi que l'octroi en fonction des besoins du centre d'activités, incluant la possibilité pour la salariée, de façon volontaire, de changer temporairement de fin de semaine.
22. L'étalement des congés annuels est accordé en fonction des besoins du centre d'activités en respect du quart de travail et de l'ancienneté en favorisant le jumelage d'horaire.
23. À défaut de pouvoir octroyer à l'ensemble des volontaires d'un même centre d'activités l'étalement des congés annuels, celui-ci est octroyé par quart de travail et par ancienneté en considérant la fin de semaine de travail des salariées.

L'étalement des congés annuels (horaire 6/8)

24. La salariée qui adhère à cet étalement des congés annuels aura un horaire de six (6) jours consécutifs de travail et de huit (8) jours consécutifs de congé, incluant une fin de semaine complète, pendant toute la période visée.
25. Les journées consécutives de congé seront constituées dans l'ordre suivant : des congés hebdomadaires, de trois (3) congés fériés et d'au plus quinze (15) journées de congé annuel pris de façon fractionnée, et ce malgré le deuxième alinéa du paragraphe 11.05 des dispositions locales de la convention collective.
26. Pour participer à cet étalement des congés annuels, la salariée doit avoir en banque entre dix (10) et quinze (15) journées de congé annuel allouées, selon le choix du modèle. Toutefois, une salariée à temps partiel, qui ne bénéficie pas de journées de congé annuel suffisantes, doit exprimer une disponibilité additionnelle à la liste de disponibilité et est rémunérée selon sa prestation effective de travail.
27. En cas d'invalidité de la salariée ayant adhéré à l'étalement des congés annuels, celui-ci est maintenu et elle le réintègre selon les modalités initialement convenues avant le début de l'invalidité, sous réserve des modalités de retour prescrites. Pour les journées de

congé annuel ainsi non utilisées aux fins d'application d'étalement des congés annuels, les dispositions prévues à la matière 11 de la convention collective locale trouvent leur application.

L'aménagement du temps de travail et le temps supplémentaire

28. Aux fins de l'aménagement des horaires de travail et du calcul du temps supplémentaire, la semaine régulière et la répartition de la semaine sont modifiées pour se répartir sur quatorze (14) jours, pour un total de 70,00 heures, 72,50 heures ou 75,00 heures divisées en dix (10) jours de 7,00 heures, 7,25 heures ou 7,50 heures.
29. Tout temps travaillé en plus de la journée régulière de travail (7,00 heures, 7,25 heures ou 7,50 heures) ou de l'équivalent d'un total de dix (10) jours réguliers est considéré comme du temps supplémentaire.

Adhésion à l'étalement des congés annuels (horaire 7/7 ou 6/8)

30. La salariée qui désire adhérer à l'étalement des congés annuels doit compléter le formulaire d'adhésion, en respect du processus interne d'inscription et d'application mis en place par l'Employeur. La gestionnaire décide avant l'affichage du programme de congé annuel estival si les demandes d'adhésion sont acceptées et en informe les salariées. La salariée adhérente à l'étalement des congés annuels a l'obligation de maintenir son engagement pour l'ensemble de la période et une fois la confirmation reçue quant à son admission à l'étalement des congés annuels, la salariée ne peut annuler sa demande.

Le congé annuel

31. La salariée pour qui la demande d'inscription au projet d'étalement des congés annuels est acceptée n'a pas à exprimer de préférence lors de l'affichage du programme de congé annuel estival. Toutefois, dans le calcul des quotas des congés annuels autorisés, la gestionnaire considère que chacune des salariées, incluant celles qui ont adhéré au projet d'étalement des congés annuels, prendra trois (3) semaines de congé annuel, à l'exception de la salariée de nuit, qui prendra deux (2) semaines de congé annuel.
32. Les jours résiduels de congé annuel auxquels la salariée a droit seront pris à l'extérieur de la période normale de congé annuel.
33. Aucune modification au programme de congé annuel ne sera apportée malgré l'adhésion de salariées à l'étalement des congés annuels (horaires 7/7 ou 6/8).

Autres modalités

34. L'Employeur s'engage à rendre disponible au Syndicat la liste des salariées dont les demandes sont acceptées au début de l'affichage du programme de congé annuel estival.

35. Les parties conviennent de se rencontrer si, au cours du programme de congé annuel estival, des enjeux de main-d'œuvre surviennent dans un centre d'activités spécifique afin d'identifier des solutions.
36. Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par la présente entente.
37. Advenant une difficulté d'application de la présente entente, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ces dernières se rencontrent afin d'explorer des pistes de solution.
38. Les parties conviennent de se rencontrer au plus tard à la mi-novembre de chaque année au terme de l'application de la présente entente pour en faire le bilan et voir si elles en renouvellent l'application.
39. La présente entente remplace toutes les ententes locales en vigueur relatives au sujet cité en rubrique au sein de l'Établissement. Ces dites ententes sont nulles et sans avenue à partir de la signature de la présente.
40. Les parties peuvent mettre fin à la présente entente, sur préavis écrit adressé à l'autre partie, au cours de la période comprise entre le mois de septembre et décembre de chaque année.

LETTRE D'ENTENTE NO 8 RÈGLEMENT DES LITIGES

- Considérant que les dispositions nationales, au paragraphe 10.12, permettent aux parties de convenir de prolonger ou de raccourcir les délais prévus à l'article 10;
- Considérant que les parties favorisent la mise en place d'un mécanisme de règlement des litiges ayant pour effet de réduire le nombre de griefs à traiter;
- Considérant que les parties souhaitent un règlement rapide de certaines situations;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les parties conviennent d'utiliser un processus de règlement des litiges relativement aux réclamations d'octroi d'affectation temporaire ou d'octroi de quart de travail en temps supplémentaire, avant le dépôt de grief, prévu au paragraphe 10.02 des dispositions nationales de la convention collective.
2. À cet effet, le Syndicat dépose, avant le dépôt d'un grief, le formulaire prévu, dûment complété, à la coordination de la gestion des effectifs, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait.
3. Le délai de réponse écrite de l'Employeur au litige soulevé est de soixante (60) jours de calendrier. S'il y a une insatisfaction de la réponse de l'Employeur ou à défaut d'une réponse par l'Employeur au terme des soixante (60) jours, les délais de dépôt d'un grief prévus au paragraphe 10.02 débutent.
4. Les délais sont de rigueur.
5. Les parties conviennent de réviser les délais de règlement des litiges à compter de mars 2020, en vue de diminuer les délais de règlement, basé sur l'expérience vécue au cours de l'année 2019.
6. Advenant une difficulté d'application de la présente entente locale, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ces dernières se rencontrent afin d'explorer des pistes de solution.
7. La présente entente locale remplace toutes les ententes locales en vigueur relatives au sujet cité en rubrique au sein de l'Établissement. Ces dites ententes sont nulles et sans avenue à partir de la signature de la présente.

8. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente locale, sur préavis écrit de soixante (60) jours adressé à l'autre partie ou en tout temps si les parties en conviennent.

PARTIE IV

INDEX

INDEX		
	Dispositions nationales	Dispositions locales
A		
Abolition de poste	14.17	Matière 8
Accessibilité aux postes		Matière 7
Accompagnement d'un bénéficiaire hors de l'établissement	26.01	Matières 14 et 20
Adaptation (période d')		Matières 8 et 13
Affectation temporaire	15.05-2	Matière 6
Affichage		Matière 7
Allocations de déplacement		
- accompagnement d'un bénéficiaire hors de l'établissement	26.01	Matières 14, 20 et 26
- automobile	26.02 à 26.04	Matières 14, 20 et 26
- coucher	26.06	Matières 14 et 20
- pièces justificatives		Matière 26
- port d'attache		Matière 26
- repas	26.05	Matière 26
- sécurité d'emploi	15.05-6 a)	Matière 8
Aménagement du temps de travail	Lettre d'entente n° 19	Lettre d'entente no 5
Ancienneté égale		Annexe 8
Année sabbatique		Matière 12
Assurance salaire		
- poste réservé	23.33	Matière 7

INDEX		
	Dispositions nationales	Dispositions locales
Automobile		
- utilisation requise	26.02, 26.03	Matières 7 et 26
Avis à l'employeur		
- report de congé annuel (pour cause maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite)		Matière 11
- retour – congé sans solde		Matière 12
Avis de remplacement		Matière 6
B		
C		
Caisse d'économie		Matière 25
Candidate infirmière spécialisée praticienne	Nomenclature	Lettre d'entente no 3
Cédule de travail	Voir Horaire	Matière 9
Centre d'activités		
- définition	1.15	Matière 2
Chèque de paie		Matière 24
Comités paritaires locaux		
- formation en cours d'emploi (PDRH)		Matière 13
- relations de travail	6.23,	Arrangement local
- santé et sécurité au travail	30.01, 30.02	Arrangement local

INDEX		
	Dispositions nationales	Dispositions locales
Congé annuel		
- affichage du programme		Matière 11
- affichage liste des salariées		Matière 11
- congé pour conjoints		Matière 11
- étalement des congés annuels (horaire 7/7 ou 6/8)		Lettre d'entente no 7
- inscription		Matière 11
- période de congé		Matière 11
- prise du congé		Matière 11
- report du congé		Matière 11
Congés fériés		
- congé compensatoire	20.02	Matière 11
- cumul (banque)		Matière 11
- horaire atypique	Annexe 6	Lettre d'entente no 6
- liste des congés		Matière 11
- remise		Matière 11
- répartition		Matière 11
Congé hebdomadaire		
- nombre de jours semaine régulière	7.16, Annexe 8, Lettre d'entente n° 19	Matière 9
- salariée temps complet de nuit	9.02C	Arrangement local
Congé pour agir comme juré ou comme témoin	27.05	Matière 11

INDEX		
	Dispositions nationales	Dispositions locales
Congé pour mariage ou union civile	27.09	Matière 11
Congés sans solde (tous les congés en général)		
- congés n'excédant pas 30 jours – modalités	17.01	Matière 12
- congés excédant 30 jours – modalités	17.02	Matière 12
- congés partiels sans solde	17.03	Matière 12
- liste des congés et modalités		Matière 12
Congés spéciaux pour la salariée temps complet de nuit	9.02 B), 9.02 C)	Arrangement local
Contrôle du temps		Matière 9
Création de postes		Matière 1 et Lettre d'entente no 1
D		
Date d'entrée en vigueur de la convention collective	38.01	Matière 27
Déplacement		Matière 5
Développement des ressources humaines		
- encadrement du personnel nouvellement embauché	Lettre d'entente n° 14	Arrangement local
- planification de la main-d'œuvre et développement des ressources humaines (formation en cours d'emploi)		Matière 13
Disponibilité ou garde	19.07 à 19.11	Matière 10

INDEX		
	Dispositions nationales	Dispositions locales
Division ou morcellement des tâches		Matière 19
Document technique		Matière 19
Durée de la convention collective	38.02	Matière 27
E		
Échange d'horaire		Matière 9
Échange de poste (congé partiel sans solde)		Matière 12
Encadrement professionnel (nouveau personnel)		
- utilisation du budget	Lettre d'entente n° 14	Arrangement local
Équipe volante		Matières 1, 6 et 26
Erreur sur la paie		Matière 24
Escorte	Voir Accompagnement d'un bénéficiaire hors de l'établissement	Matières 14, 20 et 26
F		
Familiarisation (période de)		Matière 13
Formation en cours d'emploi		
- générale		Matière 13
Frais de déplacement	Voir Allocation de déplacement	Matière 26

INDEX		
	Dispositions nationales	Dispositions locales
G		
Garde (service de)	19.07 à 19.11, 29.27	Matière 10
Grief		
- modification des délais	10.12	Lettre d'entente no 8
H		
Heures et semaine de travail	7.16, Lettre d'entente n° 16	Matière 9
Horaire atypique comprimé	Annexe 6	Lettre d'entente no 6
Horaire de 4 jours	Annexe 8	Lettre d'entente no 4
Horaire de travail		Matière 9
- aménagement du temps de travail	Lettre d'entente n° 19	Lettre d'entente no 5
I		
Initiation et essai (période d')		Matière 7
Intervention de l'extérieur de l'établissement (garde)	19.08	Matières 14, 20 et 26
Infirmière praticienne spécialisée		Lettre d'entente no 3
J		
Juré	27.05	Matière 11

INDEX		
	Dispositions nationales	Dispositions locales
K		
Kilométrage	Voir Allocations de déplacement	Matière 26
L		
Libérations syndicales		
- horaire atypique	Annexe 6	Lettre d'entente no 6
- horaire de la salariée libérée et modification	6.13	Matières 4 et 6
- négociation locale et arrangements locaux	6.14, 6.22	Arrangement local
Liste de disponibilité	1.17	Matière 6
Local syndical	6.21	
- localisation	6.21	Arrangement local
- nombre	6.21	Arrangement local
M		
Mariage (congé)	27.09	Matière 12
Mécanisme de remplacement des absences		Matières 4 et 6
N		
Nuit		
- conditions particulières à la salariée temps complet de nuit	9.02C	Arrangement local

INDEX		
	Dispositions nationales	Dispositions locales
O		
P		
Période de probation		
- durée et modalités	1.04	Matière 3
Période de repos	7.14	
- prise		Matière 9
Port d'attache (notion)	Lettre d'entente n° 15	Matières 7 et 26
Poste		
- affichage		Matière 7
- candidature	6.15-8, 14.09, 15.09, 15.12, 17.06 h), 18.06 t), 22.13, 22.28, 22.34, 30.15, Annexe 1 (art. 2.09), Lettre d'entente n° 1	Matière 7
- définition	1.14	Matière 1
- entrée en fonction		Matière 7
- hors unité d'accréditation (temporaire)	3.13	Matière 6
- nomination		Matière 7
- poste temporairement dépourvu de titulaire	1.16	Matière 4
- postes vacants ou nouvellement créés	3.14	Matière 7
Poste à temps partiel		
- rehaussement	Lettre d'entente n° 6	Matière 7 et Lettre d'entente no 1

INDEX		
	Dispositions nationales	Dispositions locales
Primes		
- nuit convertie en temps chômé	9.02 B)	Arrangement local
Probation		
- durée et modalités		Matière 3
Promotion		
		Matière 7 et Annexes 2, 3 et 4
R		
Rafrâichissement des techniques		
		Matière 9
Rappel au travail		
- service de garde (prime, modalités)	19.07	Matière 10
Répertoire des postes		
		Matière 7
Rehaussement des postes à temps partiel		
		Matière 7
Remplacement des absences		
- équipe volante		Matière 6
- liste de disponibilité		Matière 6
Repas		
	25, 26.05	
- allocation de repas et modalités	26.05, 26.07	Matière 26
- période de repas		Matière 9
- repas à l'établissement	25.01 à 25.03	Matière 26
Repos		
- prise		Matière 9

INDEX		
	Dispositions nationales	Dispositions locales
Retour à son ancien poste		Matière 7
Roulement des quarts (insuffisance de personnel)		Matière 9
S		
Salariée à temps partiel		
- affectation de 6 mois et plus (statut temps complet)	1.03	Arrangement local
Salariée hors de l'unité d'accréditation	3.13	Matières 6 et 7
Salariée retraitée réembauchée		Annexe 5
Semaine régulière de travail	7.16, Nomenclature, Lettre d'entente n° 16	Matière 9
Service de garde	Voir Garde	Matière 10
Supplantation		
- principes généraux et procédure	14.18 à 14.21	Matière 8
T		
Tableau d'affichage		Matière 17
Téléavertisseur		Matière 10
Temps supplémentaire (général)	19	Matière 10
- répartition		Matière 10
Titularisation	Annexe 1, Lettre d'entente n° 1	Annexe 1

INDEX		
	Dispositions nationales	Dispositions locales
U		
Uniformes		Matière 22 et Annexe 6
V		
Vacances	Voir Congé annuel	Matière 11
Vestiaire		Matière 23



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



FIQ Montréal | Siège social

1234, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2K 0A4 |
514 987-1141 | 1 800 363-6541 | Téléc. 514 987-7273 | 1 877 987-7273 |

FIQ Estrie

632, rue Bowen Sud, bureau 201, Sherbrooke (Québec) J1G 2E9 |
819 346-4914 | 1 800 567-2776 | Téléc. 819 563-9825 |

fiqsante.qc.ca | info@fiqsante.qc.ca