

# ***Convention collective***

**Entre**

***LE CENTRE UNIVERSITAIRE DE SANTÉ MCGILL- CUSM***

**Et**

***LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS INFIRMIERS ET  
CARDIORESPIRATOIRES DU CUSM-FIQ***

**À compter du 30 septembre 2007**

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>PAGE</b>
<i>DÉCLARATION DE PRINCIPE</i>	1
Article 1 : Définition de termes	3
Article 2 : Objet	6
Article 3 : Ordres professionnels	7
Article 4 : Responsabilité professionnelle	8
Article 5 : Droits syndicaux	9
Article 6 : Affichage d'avis	10
Article 7 : Paiement des salaires	11
Article 8 : Salle d'habillage, casier et uniformes	14
Article 9 : Allocation de déplacement	15
Article 10 : Dispositions particulières au sujet de la procédure de griefs	18
Article 11 : Liste des arbitres de griefs	20
Article 12 : Heures et semaine de travail	21
Article 13 : Promotion, transfert et rétrogradation	26
<i>LETTRE D'ENTENTE</i> : Stationnement et exigences pour certains postes	33
<i>LETTRE D'ENTENTE</i> : Période transitoire – Registre de postes	34
Article 14 : Procédure de supplantation et/ou mise à pied	35
Article 15 : Poste temporairement dépourvu de sa titulaire, équipe volante et surcroît de travail	38
<i>LETTRE D'ENTENTE N° 1</i> : Accessibilité aux affectations temporaires de 90 jours ou plus	46
Article 16 : Développement des ressources humaines	48
<i>LETTRE D'INTENTION</i> : Planification de main d'œuvre	52
Article 17 : Congés sans solde	53
Article 18 : Déplacement	58
Article 19 : Temps supplémentaire, disponibilité et service de garde	59
<i>LETTRE D'INTENTION</i> : Service de garde	61
Article 20 : Congés fériés	63
Article 21 : Congé annuel	64
Article 22 : Congé parental	67
Article 23 : Conditions particulières des salariées oeuvrant en milieu psychiatrique	68
Article 24 : Perte et destruction de biens personnels	69
Article 25 : Durée de la convention collective	70
▪ Signature de la convention collective	71
<i>ANNEXE 1 - HORAIRE COMPRIMÉ</i>	72
▪ Article 1 : Divers modèles d'horaire comprimé	73
▪ Article 2 : Mise en application	75
▪ Article 3 : Modalités d'application	75

## **DÉCLARATION DE PRINCIPE**

Le Centre universitaire de santé McGill (CUSM) est un établissement public de première importance dans l'offre de service de soins de santé et de services sociaux modernes, exemplaires et innovateurs sur la scène montréalaise. Affilié à l'Université McGill, il offre un éventail complet de services de santé et de services sociaux, d'enseignement et de recherche; ces services sont à la fois généraux, spécialisés et hautement spécialisés.

L'Employeur et le Syndicat déclarent ce qui suit :

- Les parties préconisent la collaboration dans la recherche et la poursuite d'une offre de services de qualité, la création d'un climat de bienveillance et de respect envers les patients et les salariées, et de conditions de travail avantageuses pour les salariées.
- Le Syndicat reconnaît à cet égard les droits de gestion et de direction de l'Employeur;
- L'Employeur s'engage à exercer ses droits de direction et de gestion dans le respect des conditions de travail prévues à la présente convention collective de même que celles prévues aux dispositions nationales et aux dispositions des lois et autres réglementations en vigueur. Il s'engage également à traiter ses salariées de façon juste et équitable.

L'objet de la présente convention collective de travail est dans un premier temps de déterminer des conditions de travail de premier plan afin d'assurer la sécurité et le bien-être des salariées. A cet effet, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de mettre en place un mécanisme approprié de traitement des plaintes de harcèlement psychologique ou de violence pour l'ensemble du personnel de l'établissement.

Il est dans un second temps de permettre au CUSM de se distinguer et de continuer d'être un employeur de choix dans le réseau de la santé et des services sociaux du Québec voire même du Canada. À cet effet, les parties ont pris en compte le contexte de pénurie de la main d'œuvre, la nécessité d'attirer de nouvelles ressources et de fidéliser les ressources actives afin d'assurer une relève et un accroissement du nombre de salariées pour satisfaire les besoins du centre hospitalier et de son plan de redéploiement et de modernisation qui se poursuivra sur plus d'un site. Également, le Syndicat collabore avec l'Employeur dans la réalisation d'un exercice de planification de main d'œuvre et d'un plan de développement des ressources humaines de même qu'il participe dans la conversion des heures de remplacement en postes de l'effectif des centres d'activités, lorsque les besoins le justifient.

De plus et afin d'assurer un sentiment d'appartenance des salariées, les parties ont cherché à déterminer les paramètres pour définir un équilibre entre les besoins de flexibilité de l'Employeur et les besoins de stabilité dans le quotidien des salariées.

En conséquence, les parties ont négocié et se sont entendues, entre autres, sur les conditions de travail suivantes:

- Afin d'assurer une stabilité dans la vie quotidienne au travail dans les centres d'activités qui recoupent des activités sur plus d'un site, les parties ont convenu que le site demeure la norme de référence pour l'application des dispositions de la présente convention collective, à titre d'exemples :

- Distribution des choix et prise des congés annuels;
- Distribution des congés fériés;
- Confection des horaires de travail;
- Afin de répondre aux besoins de flexibilité d'un établissement dont les activités se déroulent dans plus d'un lieu de travail, favoriser la mise en place d'équipes volantes multi sites par regroupement clinique et ainsi développer une expertise de pointe, la création de postes CUSM, le tout dans le respect des équipes de base existantes dans chacun des centres d'activités;
- Favoriser les opportunités d'avancement de carrière en procédant à l'affichage de tous les postes qui deviennent vacants, des affectations temporaires d'une durée 90 jours ou plus et ce, autant à l'intérieur de l'unité de négociation qu'à l'extérieur de celle-ci;
- Favoriser le maintien et la mise en place d'horaires de travail qui assurent un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle;
- Favoriser une période de prise de vacances au cours de la période estivale davantage arrimée avec les besoins des salariées et de leur famille;
- Favoriser la vie familiale entre autres à l'occasion des congés des 25 décembre et du 1<sup>er</sup> janvier;
- Favoriser la mise en place ou le maintien de modalités d'un service de garde en vue d'assurer une fin de semaine de congé aux deux semaines de même qu'un temps de repos entre la fin d'une assignation en service de garde et la reprise du travail régulier;
- Favoriser l'obtention de congés sans solde pour fins d'études, d'enseignement, des raisons humanitaires ou de participation à des projets communautaires;
- Favoriser le développement des ressources humaines, la mise à jour et le perfectionnement des salariées ainsi que leur plan de carrière.

La déclaration de principe fait partie intégrante de la présente convention collective.

## **Article 1 - Définitions des termes**

### **1.01 Centre d'activités**

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

Le centre d'activités peut être une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un département de laboratoire ou de radiologie, un programme ou un point de service, etc.

### **1.02 Poste simple**

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

### **1.03 Poste composé**

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

### **1.04 Port d'attache**

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

### **1.05 Période de probation**

La durée de la période de probation est établie selon le titre d'emploi et les exigences pour lesquels la salariée a été embauchée.

(A) Titres d'emploi pour lesquels un diplôme d'études secondaires professionnelles (D.E.P.) ou d'études collégiales (D.E.C.) est exigé:

La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli

trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail.

(B) Titres d'emploi pour lesquels un diplôme d'études universitaires de premier cycle ou plus est exigé:

Toute nouvelle salariée qui a exercé sa profession dans l'un de ces titres d'emploi depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours de calendrier.

Cependant, si au cours de cette période, la salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

Toute nouvelle salariée qui n'a pas exercé sa profession dans l'un de ces titres d'emploi pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent quatre-vingt (180) jours de calendrier.

Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

Si au cours de la présente convention collective les exigences académiques pour un titre d'emploi étaient revues ou modifiées, alors la durée de la période de probation sera modifiée en conséquence pour refléter ces nouvelles exigences.

La période de probation prévue à la convention est automatiquement prolongée dans la mesure où l'Employeur avise le Syndicat de son intention de prolonger, pour une salariée, sa période de probation et ce, en avisant le Syndicat au moins dix (10) jours à l'avance. Les modalités de la prolongation se feront sur une base individuelle.

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

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

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

Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation est prolongée d'autant.

### **1.06 Regroupement de titres d'emploi**

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

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

- les titres d'emploi d'infirmières;
- les titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- les titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- les perfusionnistes clinique.

### **1.07 Quart de travail**

Dans les centres d'activités pour lesquels, à la date de la signature de la présente convention collective, il existe des quarts stables de travail: ils sont de jour, de soir ou de nuit, selon le cas;

Dans les autres centres d'activités: Rotation. Le quart est alors de jour et de soir ou de jour et de nuit.

### **1.08 Dispositions nationales**

Toute référence aux dispositions nationales dans la présente convention collective de travail s'entend comme une référence aux dispositions nationales 2006-2010 de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec/CPNSSS et à ses annexes et lettres d'entente.

## **Article 2 - Objet**

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

## **Article 3 - Ordres professionnels**

**3.01** Toute salariée doit, comme condition d'emploi et de maintien de son emploi, être membre en règle de son ordre professionnel.

## **Article 4 - Responsabilité professionnelle**

### **4.01 Signature d'un document technique**

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

### **4.02 Modification d'un document technique**

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

## **Article 5 - Droits syndicaux**

### **5.01 Locaux**

En application des dispositions nationales, l'Employeur continue de mettre à la disposition du Syndicat les locaux qu'il lui fournissait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Dans la mesure du possible, ces locaux sont situés sur les sites de l'établissement ou à proximité de ces derniers.

### **5.02 Entente particulière**

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ni aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'une représentante syndicale. À défaut par la représentante syndicale de donner une réponse écrite dans un délai de vingt (20) jours de la réception de l'avis écrit au Syndicat, l'entente est considérée valable et acceptée.

## **Article 6 - Affichage d'avis**

**6.01** L'Employeur continue de mettre à la disposition du Syndicat les tableaux fermés qu'il lui fournissait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Ces tableaux servent exclusivement à des fins syndicales.

Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux toute documentation signée par une de ses représentantes.

**6.02** À la demande d'une représentante du Syndicat, copie des documents affichés dans l'établissement lui sont transmis si ces documents proviennent de la direction générale, de la direction des soins infirmiers, de la direction des services diagnostiques et thérapeutiques ou de la direction des ressources humaines. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la présente convention collective.

## **Article 7 - Paiement des salaires**

### **7.01 Chèque de paie**

Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit :

- le nom de l'Employeur ;
- le nom et le prénom de la salariée ;
- le numéro d'employé(e) ;
- le titre d'emploi ;
- la date de la période de paie et la date du paiement ;
- le nombre d'heures payées au taux simple ;
- le taux de salaire ;
- le montant du salaire brut ;
- la nature et le montant des déductions effectuées ;
- le montant net du salaire ;
- le nombre de congés de maladie accumulés ;
- l'ancienneté accumulée ;
- la banque de journées de rétention ;
- la banque de congés annuels accumulés ;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, s'il y a lieu ;
- la nature et le montant des primes, s'il y a lieu ;
- les indemnités, les allocations ou suppléments versés; s'il y a lieu ;
- la banque de congés mobiles en psychiatrie, s'il y a lieu ;
- les heures travaillées en temps supplémentaire et converties en temps chômé ainsi que la reprise de ces heures en temps, s'il y a lieu ;

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

Dans le cas d'ajustement salarial ou de correction au salaire, le montant sera payé par chèque distinct si le montant brut est supérieur à 200\$.

### **7.02 Fête nationale**

De plus, dans le cas du congé de la Fête nationale, l'Employeur verse à la salariée à temps partiel, s'il y a lieu, l'ajustement se rapportant à ce congé au cours de la troisième période de paie suivant ce congé.

### **7.03 Période de paie**

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Toute modification dans le versement de la paie doit faire l'objet d'une entente. En aucun cas, il ne doit 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 la veille du congé férié à moins d'impossibilité.

Les salariées qui, à la date de la signature de la présente convention collective, reçoivent leur paie par chèque peuvent continuer de la recevoir ainsi. Les salariées embauchées après la date de la signature de la présente convention collective doivent souscrire au dépôt direct.

### **7.04 Erreur**

Advenant une erreur sur la paie de plus de 50\$ imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la date du versement en cause en remettant à la salariée l'argent dû. Dans les autres cas, l'erreur est corrigée au versement de la paie suivante.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une salariée, la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon les modalités convenues entre l'Employeur et la salariée ou, à défaut d'entente, selon les critères suivants:

- une retenue maximale de quatre-vingt dollars (80 \$) par période de paie pour une salariée à temps complet;
- une retenue maximale de quarante dollars (40 \$) par période de paie pour une salariée à temps partiel.

L'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) derniers mois précédant la signification de l'erreur. De la même façon, dans les cas pour lesquels l'Employeur reconnaît qu'il y a eu erreur sur la paie, incluant les primes, il remboursera les sommes dues et ce, jusqu'à concurrence de 12 mois de rétroactivité.

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

## **7.05 Départ**

L'Employeur remet ou expédie à la salariée à la période de paie suivant son départ ou celle suivant la date de prise d'effet de sa démission les montants dus, y incluant les bénéfices marginaux.

## **7.06 Caisse d'économie**

La Caisse d'économie Desjardins Strathcona est désignée par les parties. Cette dernière fait parvenir à l'Employeur un formulaire normalisé d'autorisation de retenues.

L'Employeur collabore à faciliter cette opération.

Trente (30) jours après que la caisse d'économie a envoyé les autorisations au service de la paie de l'Employeur, ce dernier retient sur chaque paie de la salariée qui a signé une autorisation à cette fin le montant qu'elle a indiqué pour retenue et dépôt à la Caisse.

Trente (30) jours après qu'une salariée a envoyé un avis écrit, au service de la paie, à cet effet, l'Employeur cesse de retenir la contribution de la salariée à la Caisse.

Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la Caisse d'économie Desjardins Strathcona dans les huit (8) jours suivant leur retenue.

## **Article 8 - Salle d'habillage, casier et uniformes**

### **8.01 Salle d'habillage, casier**

L'Employeur continue de fournir aux salariées pour le dépôt de leurs vêtements des casiers sous clé qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Dans la même mesure, il continue de fournir une salle d'habillage verrouillée.

L'Employeur fournit également aux salariées dans chaque centre d'activités un espace sécurisé pour y déposer leurs effets personnels.

### **8.02 Uniformes**

L'Employeur continue à fournir les uniformes aux salariées dans les centres d'activités où il les leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Pour ce qui est des centres d'activités pour lesquels l'Employeur décide de fournir l'uniforme après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, il s'assure de procéder selon les mêmes paramètres.

Les uniformes sont lavés et repassés aux frais de l'Employeur à moins que la salariée ne décide de le faire elle-même.

## **Article 9 - Allocations de déplacement**

**9.01** Lorsqu'une salariée doit accomplir à la demande de l'Employeur ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle a droit aux allocations de déplacement prévues au présent article ainsi qu'à celles prévues aux dispositions nationales.

La salariée qui, à l'occasion de l'exécution de ses fonctions, est affectée sur une base régulière sur plus d'un lieu de travail au sein de l'établissement n'est pas éligible aux allocations prévues aux dispositions nationales et à la présente convention collective sauf si le repas au tarif syndical n'est pas accessible.

### **9.02 Modalités relatives au port d'attache**

Le port d'attache est déterminé par l'Employeur.

Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache, sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

Malgré ce qui précède et pour les fins d'application du présent article, 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 est indemnisée seulement pour le temps et le kilométrage qui excède ce qui est normalement nécessaire pour parcourir la distance entre son port d'attache et sa résidence, et ce autant à l'aller qu'au retour.

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

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée est affectée.

Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

### **9.03 Salariée accompagnant un bénéficiaire**

Aucune salariée ne peut utiliser son automobile personnelle pour le transport de patient.

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

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

Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité au sens des dispositions nationales et est alors rémunérée suivant le paragraphe 19.07 de celles-ci.

Pour la durée du voyage de retour, la salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues au sous-paragraphe 1 et à l'article 26 des dispositions nationales.

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

### **9.04 Autre moyen de transport**

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

### **9.05 Repas**

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

### **9.06 Remboursement**

Le remboursement des déboursés auxquels la salariée a droit en vertu des dispositions nationales et de celles de la présente convention collective, est effectué sur présentation des pièces originales justificatives requises. Un tel remboursement se fera dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la présentation des pièces au service des finances.

### **9.07 Dispositions particulières**

L'Employeur rembourse ou assume les frais de stationnement à l'un ou l'autre de ses sites pour les salariées titulaires de l'un des postes au Programme national d'assistance ventilatoire à domicile (PNAVD) et à la clinique de tuberculose (TB Clinic).

Si l'Employeur décide de modifier les exigences ou les modalités prévues à l'alinéa précédent, il rencontre le Syndicat.

## **Article 10 - Dispositions particulières au sujet de la procédure de griefs**

### **10.01 Modalités de fonctionnement au sujet d'une approche orientée vers la recherche de solutions**

Aux fins d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser le règlement des problèmes d'application et d'interprétation des dispositions nationales et de celles de la présente convention collective de travail négociée à l'échelle locale, elles conviennent de ce qui suit :

- En application de l'article 10.01 des dispositions nationales, de favoriser la prise en charge par les salariées et leur supérieure immédiate de « *tout problème relatif aux conditions de travail* » et d'encourager ces dernières à tenter de régler par elles-mêmes ces problèmes ;
- À défaut d'une solution lors de l'étape décrite au paragraphe 1, de permettre à la salariée, à sa discrétion, de saisir son syndicat du problème et de demander l'intervention de ce dernier auprès de sa supérieure immédiate ;
- Le cas échéant et à défaut d'entente, de référer au besoin le problème à l'attention des représentantes désignées par les parties en la manière ci-après prévue ;
- Dans l'esprit des paragraphes 10.08 et 10.09 des dispositions nationales, de renvoyer au besoin pour discussion tout problème qui n'aurait pas connu une solution selon les alinéas précédents aux représentantes désignées des parties locales avant de recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue aux dispositions nationales ;
- D'exclure du présent article les problèmes reliés aux sujets suivants et de les traiter selon les dispositions nationales au sujet de la procédure de griefs et d'arbitrage :
  - Violence au travail et harcèlement ;
  - Mesures disciplinaires et administratives ;
  - Assurance salaire et cas de CSST (quantum, admissibilité, fin d'emploi, etc.) ;
  - Réclamation d'ordre pécuniaire (incluant années d'expérience et classification) ;

- En application du paragraphe 10.11 des dispositions nationales, de suspendre les délais prévus aux paragraphes 10.02, 10.07, 10.08 et 11.01 des dispositions nationales pour laisser place à la discussion entre les parties à moins que l'une ou l'autre signifie par écrit son intention de ne plus poursuivre les discussions, auquel cas les délais prévus aux dispositions nationales commencent à courir lors de la réception d'un tel avis ;
- Aux fins d'application de la présente entente, les parties désignent leurs représentantes respectives dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective ;
- Les parties se rencontrent au besoin à la demande écrite de l'une ou l'autre suivant un préavis de cinq (5) jours. Ce préavis doit préciser la nature des sujets à discuter lors de la rencontre ;
- Les parties conviennent de revoir au besoin l'application et les modalités du présent article. À cet effet, l'une ou l'autre des parties avise par écrit dans un délai de 20 jours l'autre partie de son souhait de procéder à une telle révision.

## **Article 11 - Liste des arbitres de griefs**

**11.01** Aux fins de l'application de la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11 des dispositions nationales, les parties conviennent de désigner l'un ou l'autre des arbitres suivants:

## **Article 12 - Heures et semaine de travail**

### **12.01 Semaine régulière**

Les salariées visées par la présente convention collective de travail ont une semaine de travail de trente-cinq (35) heures ou de trente-six heures et quart (36  $\frac{1}{4}$ ) réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures ou de sept heures et quart (7  $\frac{1}{4}$ ) de travail.

### **12.02 Répartition de la semaine**

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

### **12.03 Période de repas**

La salariée dispose de 45 minutes ou de 60 minutes pour prendre son repas quotidien en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévu à son poste ou du nombre d'heures applicable en vertu de l'annexe I des dispositions nationales.

Nonobstant ce qui précède, les salariées qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, bénéficient d'une période de repas différente de celle mentionnée au paragraphe ci-haut, continuent d'en bénéficier durant la durée de la présente convention collective tant qu'elles demeurent titulaires de leur poste et tant que les conditions qui ont présidé à l'obtention de cette période différente de repas demeurent les mêmes.

En cas de l'introduction de mesures spéciales, de réorganisations structurelles et de modifications à l'organisation du travail, les parties conviennent que la période de repas des salariées qui sont regroupées dans un nouveau centre d'activités est celle prévue au premier alinéa.

La salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

### **12.04 Période de repos**

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

Toutefois, la salariée travaillant sur un quart de soir ou de nuit peut accoler ses périodes de repos à sa période de repas.

### **12.05 Repos hebdomadaire**

Il est accordé à toute salariée un repos de deux (2) jours complets par semaine, consécutifs si possible.

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

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

### **12.07 Échange d'horaire**

Après avoir fait une demande par écrit au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, il est loisible à deux salariées d'un même centre d'activités et d'un même regroupement de titres d'emploi d'échanger entre elles selon les besoins du centre d'activités leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales ne s'appliquent pas dans ce cas.

### **12.08 Nombre et répartition des fins de semaine**

L'Employeur assure à l'ensemble des salariées un minimum d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive. Toutefois, si dans des situations particulières et à l'égard d'une (1) ou plusieurs salariée(s), l'Employeur ne peut respecter cette obligation en raison de l'impossibilité de recruter dans la localité dans les titres d'emploi d'infirmières et d'inhalothérapeutes répondant aux exigences normales de la tâche, il doit alors assurer un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive.

Nonobstant l'alinéa précédent, la distribution des fins de semaine pour les salariées occupant les postes d'assistante-infirmière chef, d'assistante-inhalothérapeute chef, de coordonnatrice technique en inhalothérapie est établie selon les besoins du centre d'activités.

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

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

## **12.10 Affichage des horaires**

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins 14 jours à l'avance et couvrent une période d'au moins six (6) semaines, à l'exception d'une période au cours de l'année.

Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

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

## **12.12 Réaménagement de l'horaire**

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

Il est entendu que le fait pour une salariée d'obtenir un horaire flexible ne constitue pas un droit acquis pour cette salariée et ne peut servir de précédent pour d'autres salariées.

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

## **12.13 Centres d'activités avec un horaire de quarts stables**

Dans un centre d'activités où il n'y a pas de rotation de quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire où chacune travaille un quart stable, l'Employeur peut implanter un horaire en rotation des quarts de travail si soixante-quinze pour cent (75%) de l'ensemble des salariées dans un centre d'activités se prononcent en faveur d'une telle implantation. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe 12.14 de la présente convention collective s'appliquent.

Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande ou à la demande de l'Employeur sur le quart de travail de jour, mais dans tous les cas après entente quant aux dates,

pour une période maximale de vingt (20) jours de travail par année. Un préavis est envoyé au Syndicat.

Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées, à l'exception de l'assistante chef inhalothérapeute, du coordonnatrice technique en inhalothérapie qui ne sont pas assujetties au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

#### **12.14 Centre d'activités avec horaire de rotation de quarts de travail**

L'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque horaire de travail, la salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et la salariée.

L'Employeur accorde un service stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de rotation à moins de nécessité absolue.

La salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le centre d'activités. Durant cette période d'avis, les salariées de ce centre d'activités peuvent postuler le quart de travail stable de soir ou de nuit et, au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

À sa demande, la salariée peut reprendre le système de rotation.

La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions de l'article 14 de la présente convention collective.

### **12.15 Intervalle minimum**

Dans les cas de roulement et de rotation des quarts de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail, à défaut de quoi la salariée est rémunérée au taux majoré du temps supplémentaire pour les heures effectuées à l'intérieur de la période de seize (16) heures.

Cette disposition ne s'applique pas aux horaires comprimés.

### **12.16 Heures brisées**

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

### **12.17 Contrôle du temps**

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

### **12.18 Conversion des primes de nuit**

Aux fins d'application de l'article 9.01 des dispositions nationales, une salariée à temps complet titulaire d'un poste de quart stable de nuit bénéficie d'une fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines tant que les parties n'en conviennent pas autrement.

De même, une salariée bénéficie de ce privilège lors d'une assignation temporaire à temps complet d'une durée prévue de plus de six (6) mois.

### **12.19 Changement d'heure**

Les salariées qui, à l'occasion du changement d'heure (heure avancée) au printemps, travaillent une (1) heure de moins que le nombre quotidien d'heures prévues à leur titre d'emploi ne subissent pas de perte de salaire.

Les salariées qui, à l'occasion du changement d'heure (heure normale) à l'automne, travaillent une (1) heure de plus que le nombre quotidien d'heures prévues à leur titre d'emploi, sont rémunérées à taux supplémentaire pour l'heure ainsi travaillée.

## **Article 13 - Promotion, transfert et rétrogradation**

### **(A) À l'intérieur de l'unité de négociation**

**13.01** En application de l'article 3.14 des dispositions nationales, l'Employeur transmet à chaque période comptable au Syndicat la liste des postes vacants, des postes nouvellement créés et des postes vacants abolis.

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

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

L'affichage se fait sur le réseau intranet de l'Employeur durant une période de quinze (15) jours.

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

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

**13.02** Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. le titre et le libellé apparaissant aux dispositions nationales ;
2. les exigences reliées au poste, s'il y a lieu ;
3. l'échelle de salaire ;
4. le ou les centre-s d'activités ;
5. la période d'affichage ;
6. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel) ;
7. dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre d'heures de travail par période de deux (2) semaines ;
8. le quart de travail, tel que défini à l'article 1.07 de la présente convention collective ;
9. le port d'attache, s'il y a lieu, à titre indicatif seulement ;
10. dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités ;
11. la mention horaire comprimé, s'il y a lieu ;
12. le site.

Lorsqu'un centre d'activités comporte des activités sur plus d'un site, la salariée ne sera appelée à travailler qu'au site apparaissant à l'avis d'affichage de son poste.

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

Cette salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance des candidatures. La liste des candidatures est disponible sur le réseau intranet.

Une salariée ne peut obtenir dans une période de douze (12) mois, plus de trois (3) transferts, sauf s'il s'agit d'une promotion, d'un changement de statut ou encore s'il n'y a pas d'autre salariée candidate.

**13.04** La liste des candidatures apparaît sur le réseau intranet jusqu'à la fin de l'affichage et par la suite est transmise au Syndicat lors de la nomination de la salariée retenue.

**13.05 1) Pour les postes pour lesquels un diplôme universitaire n'est pas exigé, les règles sont comme suit :**

Poste d'infirmières (2471) et les postes de perfusionnistes (2287) : En matière d'exigences, l'ancienneté déterminera la candidate à être nommée au poste.

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

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

**2) Pour les postes pour lesquels un diplôme universitaire est exigé,** le poste est accordé à la salariée candidate la plus compétente parmi celles qui ont posé leur candidature et qui répond aux exigences pertinentes. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

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

**13.06** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de l'article 15 des dispositions nationales.

**13.07 Registre de poste**

Un registre de poste est établi afin de permettre aux seules salariées absentes deux (2) semaines consécutives et plus pour l'un des motifs prévus à la présente convention collective ou aux dispositions nationales d'obtenir un changement de poste en s'inscrivant à l'avance en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités. L'inscription au registre est valide pour la durée de l'absence de la salariée selon les modalités prévues aux paragraphes qui suivent.

Lorsque l'accès aux affichages de postes vacants sera possible par le réseau internet, l'Employeur en informera le Syndicat. Les parties pourront poursuivre leurs discussions au sujet des modalités alors applicables au registre au sein du comité des relations de travail.

- 13.08** L'inscription au registre de poste se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur et est considérée comme une candidature au poste affiché.
- 13.09** La salariée doit compléter le formulaire à cet effet pour chacun des postes convoité. Une salariée ne peut s'inscrire que pour un maximum de 5 centres d'activités en tout temps de l'année. Si un poste pour lequel la salariée s'est inscrite au registre lui est offert, alors son nom est retiré du registre sous ce poste pour le reste de l'année à courir.
- 13.10** L'application du paragraphe 13.05 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.09 des dispositions nationales.
- 13.11** L'Employeur effectue la nomination de la salariée dans les dix (10) jours suivants l'acceptation du poste par cette dernière.

Il avise par écrit la salariée de sa nomination. La liste des nominations est accessible par le réseau intranet. À chaque période comptable, l'Employeur transmet la liste des nominations au Syndicat.

L'entrée en fonction de la salariée se fait au plus tard dans les soixante (60) jours de la date de nomination.

### **13.12 Période d'initiation et d'essai**

#### **Pour les titres d'emploi pour lequel un diplôme universitaire n'est pas requis:**

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Cette période ne débute qu'une fois que la salariée a complété une période d'orientation.

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

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

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

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

### **Pour les titres d'emploi pour lesquels un diplôme universitaire est requis**

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de 60 jours de travail. Cette période ne débute qu'une fois que la salariée a complété une période d'orientation.

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

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

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

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

### **13.13 Procédure d'exception concernant l'octroi de postes à temps partiel Disposition temporaire de transition**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et jusqu'à concurrence de douze (12) mois après que l'exercice de titularisation des salariées à temps partiel prévu à la lettre d'entente no. 1 des dispositions nationales soit complété, la présente procédure est mise en suspens à moins que les parties n'en conviennent autrement.

Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2), que le nombre de jours résiduels du poste à temps partiel ne soit jamais inférieur à quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours, qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application du paragraphe 19.02 des dispositions nationales, de coûts additionnels, que cela n'entraîne pas un déséquilibre dans la répartition des quarts de travail. Il est entendu de plus que cette procédure ne trouvera pas application dans les cas où le ratio des postes à temps complet vis-à-vis les postes à temps partiel dans un centre d'activités demeure positif.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe .02 et procède selon les modalités suivantes:

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

2) **dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail:**

- i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable, seules les salariées titulaires de poste à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste ;
- ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées titulaires de poste à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.

Par suite de l'application de cette procédure d'exception, 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.

**(B) *À l'extérieur de l'unité de négociation***

**13.14** Toute salariée visée par la présente convention collective peut se porter candidate à tout poste vacant ou nouvellement créé à l'extérieur de l'unité de négociation.

Le cas échéant, ces postes sont affichés selon les politiques et modalités applicables chez l'Employeur.

**13.15** Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé, qu'elle vienne ou non de l'unité de négociation représentée par le Syndicat.

**13.16** L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination. Il publicise la nomination.

**13.17** La salariée à qui le poste est attribué est soumise à une période de probation selon les règles applicables chez l'Employeur.

Au cours des six (6) premiers mois de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis.

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

## **LETTRE D'ENTENTE**

**Objet: Stationnement et exigences pour certains postes**

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1-. Pour les postes d'inhalothérapeute et d'infirmière au Programme national d'assistance ventilatoire à domicile (PNAVD), au laboratoire du sommeil (Sleep Lab) au HME et à la clinique de tuberculose (TB Clinic) de l'ITM, le permis de conduire est une exigence pour obtenir un poste. De plus, pour ce qui est des postes au PNAVD et à TB Clinic, la possession d'une automobile personnelle est aussi une exigence pour obtenir un poste.
- 2-. L'Employeur rembourse ou assume les frais de stationnement à l'un ou l'autre de ses sites pour les salariées titulaires de l'un des postes au PNAVD et à TB Clinic.
- 3-. Si l'Employeur décide de modifier les exigences ou les modalités prévues aux paragraphes 1 et 2, il rencontre le Syndicat.

## ***LETTRE D'ENTENTE***

### **Période transitoire – Registre de postes**

Les parties conviennent que les dispositions de l'article 13.07 de la présente convention collective ne prendront effet que le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Les modalités présentement en vigueur sur les différents sites demeurent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007.

L'Employeur prendra les moyens nécessaires afin d'informer les salariées des présentes dispositions.

## **Article14 - Procédure de supplantation et/ou mise à pied**

**14.01** Dans le cas d'abolition d'un ou plusieurs postes non vacants, l'Employeur avise le Syndicat, avant l'envoi de l'avis prévu à cet effet.

Les salariées visées par une abolition de poste et celles visées par la procédure de supplantation se voient offrir, avant d'enclencher la procédure de supplantation, l'ensemble des postes vacants, ayant fait l'objet d'un affichage.

La salariée qui choisit un poste vacant pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, s'il y a lieu, ou qui obtient un poste conformément à l'article 13 de la convention collective locale, cesse d'être visée par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

### **14.02 Procédure de supplantation**

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

- 1- Dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visé à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté en est affectée ;
- 2- Cette salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté ou supplanter dans le même centre d'activités, la salariée du même titre d'emploi, du même statut, d'un autre quart de travail ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite. Toutefois, la salariée d'un titre d'emploi et d'un statut ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail donné peut également choisir d'utiliser la troisième étape dans le cas où une supplantation est possible plutôt que de supplanter dans son centre d'activités selon les règles prévues ci-haut ;

- 3- La salariée qui n'a pu utiliser la deuxième étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi du même regroupement de titres d'emploi à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté. La salariée ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail qui a choisi à la deuxième étape d'utiliser la présente étape supplante selon les mêmes règles sauf qu'elle ne peut supplanter qu'une salariée du même quart de travail ;
- 4- À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions nationales de l'article 15 traitant du régime de sécurité d'emploi.

Chaque salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au paragraphe .02 du présent article pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

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

Elle peut également supplanter une salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait auquel cas, l'article 14.19 des dispositions nationales s'applique.

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

Nonobstant ce qui précède, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.02 de la présente convention collective, sauf quant à l'identité de statut.

**14.04** Une salariée à temps complet peut supplanter plus d'une salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.02 de la présente convention collective, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 12 de la présente convention collective.

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

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

## **Article 15 - Poste temporairement dépourvu de sa titulaire, équipe volante et surcroît temporaire de travail**

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

- a) congé annuel ;
- b) activités syndicales ;
- c) congés sans solde prévus à la présente convention collective ou aux dispositions nationales ;
- d) maladie ou accident ;
- e) congés parentaux ;
- f) toute absence ou congé pour lequel la salariée conserve un droit de retour sur son poste ;
- g) congés sociaux ;
- h) assignation à un poste hors de l'unité de négociation ;
- i) période d'affichage prévue à l'article 13 ;
- j) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu de l'article 15 des dispositions nationales (Sécurité d'emploi);
- k) congé à traitement différé;
- l) formation;
- m) retraite progressive.
- n) journées de rétention.

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

**15.03** Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, par les salariées de l'équipe volante ou de l'équipe de remplacement selon les dispositions nationales et, par la suite, par les salariées inscrites à la liste de disponibilité.

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

**15.04** 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 paragraphes 1.02 et 1.03 des dispositions nationales.

**15.05** Les salariées inscrites à la liste de disponibilité affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus sont

considérées, pendant cette affectation, comme des salariées à temps complet.

### **15.06 Équipe volante**

L'Employeur doit constituer des équipes volantes dans l'établissement par regroupements cliniques en vue entre autres de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tels que définis au paragraphe 15.01 de la présente convention collective de travail, de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, d'exécuter des travaux à durée limitée.

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

L'Employeur s'efforce autant que possible d'affecter la même salariée pour la durée totale d'un remplacement. Toutefois, lorsque aucune affectation n'est disponible pour une salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une affectation détenue par une salariée affectée selon les modalités prévues au présent article. La salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

## **15.07 Dispositions transitoires**

Les parties conviennent de ce qui suit :

### **A- De reconduire le *statu quo* :**

## **15.08 Listes de disponibilité**

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

## **15.09 Salariées inscrites sur les listes de disponibilité**

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

- a) Les salariées mises à pied en vertu des dispositions de l'article 14 de la présente convention, à l'exception des salariées visées au paragraphe 15.05 des dispositions nationales.
- b) Toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail.
- c) Toute salariée qui a terminé une période d'emploi attribuable à l'un des motifs mentionnés au paragraphe 15.08 de la présente convention, à l'exception des salariées visées au paragraphe 15.05 des dispositions nationales.
- d) Toute salariée ayant démissionné de son poste selon les dispositions prévues au paragraphe 12.11.

### **2- La liste de disponibilité du centre d'activités comprend le nom des salariées suivantes :**

- a) toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle à son horaire de travail dans son centre d'activités ;
- b) toute salariée titulaire de poste à temps partiel d'un autre centre d'activités qui a choisi de s'inscrire dans ce centre d'activités, qui répond, dans ce centre d'activités, aux exigences normales de la tâche et qui a exprimé une disponibilité additionnelle à sa cédule de travail ;

- c) toute salariée non titulaire de poste qui choisit de s'y inscrire et qui répond, dans ce centre d'activités, aux exigences normales de la tâche.

Lorsqu'elles s'inscrivent sur la liste de disponibilité pour un centre d'activités, la salariée non titulaire de poste ne peut s'inscrire dans plus de deux (2) centres d'activités et la salariée titulaire de poste à temps partiel ne peut s'inscrire que dans un (1) autre centre d'activités.

Dans les deux (2) cas, le choix ne peut être modifié avant l'écoulement d'une période d'au moins quatre (4) mois depuis sa dernière inscription sur cette liste.

Pour modifier son choix de centre(s) d'activités, la salariée doit faire parvenir à l'Employeur un avis écrit au moins trente (30) jours à l'avance en y indiquant son nouveau choix de centre(s) d'activités ainsi que le(s) centre(s) d'activités où elle est présentement inscrite. Copie de cet avis est transmise à la représentante locale du Syndicat.

L'Employeur affiche dans le centre d'activités la liste de disponibilité des salariées de ce centre d'activités ainsi que les modifications à cette liste.

**15.10** Sous réserve du paragraphe 15.11 des dispositions nationales, l'Employeur convient, avant d'avoir recours à des ressources extérieures, d'accorder la priorité aux salariées qui ont accepté de s'inscrire sur une liste en y précisant leur disponibilité.

**15.11** Pour être inscrite sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. La salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un établissement), sauf pour les absences, congés avec ou sans solde, auxquels elle a droit en vertu de la présente convention et des dispositions nationales. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle.

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

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours, la disponibilité exprimée à l'Employeur. De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité. Toutefois, les parties conviennent que les modalités qui s'appliquent dans chaque établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective concernant les périodes où la salariée doit exprimer sa disponibilité ainsi que le préavis requis pour modifier sa disponibilité, continuent de s'appliquer pour toute la durée de la présente convention, sauf si les parties locales en conviennent autrement.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, au plus tard le 15 février, la salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 1 juin au 15 octobre. Si la période normale de congé annuel est du 15 juin au 30 septembre, la salariée ne peut modifier sa disponibilité, à moins que les parties en conviennent autrement.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule affectation, aux fins d'application du paragraphe 15.14 de la présente collective. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

- 15.12** Lors de l'inscription d'une salariée sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité, de sa réinscription, ou de la modification de sa disponibilité, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de cette salariée ainsi que les disponibilités qu'elle a exprimées.
- 15.13** Lorsque l'Employeur raye un nom inscrit sur une liste de disponibilité, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'au Syndicat.

#### **15.14 Modalités de rappel des salariées des listes de disponibilité**

En vertu de ces listes et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les emplois temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites sur ces listes. Pour être assignées, les salariées inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement doivent répondre aux exigences normales de la tâche.

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

Toutefois, une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'alinéa précédent. Les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales ainsi que le paragraphe 12.15 de la présente convention ne s'appliquent pas dans ce cas.

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

La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire en vertu du paragraphe 22.27 des dispositions nationales, si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié. Cependant, la salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification faite en vertu du paragraphe 22.27 des dispositions nationales et de l'article 22.01 de la présente convention collective.

La salariée titulaire de poste à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une affectation dans son centre d'activités n'est pas tenue de la poursuivre si le nombre de jours de cette affectation devient inférieur à celui du poste détenu par la salariée.

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

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

L'affectation prévue avant l'affichage de la cédule de travail et/ou en cours de cédule de travail est accordée par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

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

c) aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement.

Pour les affectations de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée prévue ci-haut, si la disponibilité exprimée par la salariée possédant le plus d'ancienneté, ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette salariée est accordée, selon les modalités ci-haut décrites, jusqu'à ce que l'affectation offerte soit entièrement comblée.

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à vingt-huit (28) jours, cette affectation doit être accordée conformément aux sous-paragraphe B) du paragraphe 15.14 de la présente convention collective sous réserve d'un préavis de sept (7) jours aux salariées concernées.

## **B) Affectation de plus de vingt-huit (28) jours**

Une affectation d'une durée de plus de vingt-huit (28) jours est indivisible et est accordée, par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer dans l'ordre suivant:

a) aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité du centre d'activités.

Cependant, si en fonction de son ancienneté, l'affectation doit être accordée à la salariée titulaire de poste à temps partiel du centre d'activités, celle-ci peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette assignation dans son centre d'activités.

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

b) aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement.

Toute salariée inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement et déjà assignée pour une durée de vingt-huit (28) jours ou moins, est réputée disponible pour les affectations prévues au présent sous- paragraphe.

Si l'affectation est accordée à une salariée visée par l'alinéa précédent, l'affectation qu'elle détenait est accordée, s'il y a lieu, selon les modalités prévues au paragraphe 15.14, sous-paragraphe A) de la présente convention collective.

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

Nonobstant le sous-paragraphe B) du présent paragraphe, les parties pourront, par arrangement local, accorder une priorité d'assignation à la salariée titulaire de poste stable de nuit, par rapport aux salariées inscrites sur l'une ou l'autre des listes 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.

**15.15** Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 15.01 de la présente 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'emploi;
- d) le salaire.

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

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

**15.16** La salariée qui occupe successivement un (1) ou des poste(s) temporairement dépourvus 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 ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de mise à pied de deux (2) semaines.

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

**B- De reconduire le *statu quo* dans l'application des dispositions mentionnées ci-haut dans les différents sites du CUSM ;**

**C- Dans le cadre de l'exercice de titularisation des salariées à temps partiel prévu à la lettre d'entente numéro 1 des dispositions nationales, de se rencontrer et de convenir, le cas échéant, de nouvelles modalités au sujet de la liste de disponibilité et de toute autre matière, objet de négociation locale, s'y rattachant.**

## **Lettre d'entente n° 1 au sujet de l'accessibilité aux affectations temporaires de 90 jours ou plus**

Les parties conviennent de favoriser les opportunités d'affectations temporaires autant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'unité de négociation.

### **A) À l'extérieur de l'unité de négociation**

Toute affectation temporaire constituant une occasion de promotion temporaire, soit dans un projet pilote, soit dans un poste temporairement dépourvu de titulaire, est affichée selon les politiques et normes applicables chez l'Employeur.

Toute salariée visée par la convention collective peut se porter candidate à ces affectations temporaires.

L'affectation est accordée à la salariée la plus compétente parmi celles qui ont posé leur candidature et qui répond aux exigences pertinentes, qu'elle vienne ou non de l'unité de négociation représentée par le Syndicat.

Dans le cas d'un poste temporairement dépourvu de titulaire, la salariée choisie bénéficie d'une affectation temporaire pour la durée totale du congé, incluant toute prolongation. Elle conserve son droit de réintégrer son poste pour une période maximale de trente (30) mois. Au-delà des trente (30) mois, ce poste de l'unité de négociation devient vacant et est traité selon les dispositions applicables de la convention collective.

Dans le cas d'un projet pilote, la salariée choisie bénéficie d'une affectation temporaire pour la durée totale du projet. Elle conserve son droit de réintégrer son poste pour une période maximale de trente (30) mois. Au-delà des trente (30) mois, ce poste de l'unité de négociation devient vacant et est traité selon les dispositions applicables de la convention collective.

L'entrée en fonction de la salariée choisie s'effectue dans les soixante (60) jours suivant sa nomination à l'affectation temporaire.

En tout temps au cours des trente (30) mois qui suivent le début de son affectation temporaire, la salariée choisie peut réintégrer son poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation, pourvu qu'elle en avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. L'Employeur peut également aux mêmes conditions mettre fin à l'assignation temporaire et demander à la salariée de reprendre son poste.

L'Employeur prendra les mesures nécessaires afin que l'affectation temporaire n'entraîne pas une surcharge de travail dans le centre d'activités d'origine de la salariée. À cet effet, les parties disposent d'une période de soixante (60) jours suivant le début de l'affectation pour évaluer les mesures mises en place. À défaut de s'entendre, les parties pourront mettre fin à l'affectation temporaire.

**B) À l'intérieur de l'unité de négociation dans le même regroupement des titres d'emploi**

Toute affectation temporaire constituant, soit une occasion de promotion temporaire dans un poste temporairement dépourvu de titulaire ou dans un projet pilote, soit une mutation latérale dans des fonctions cliniques, est affichée selon les modalités prévues aux dispositions de la présente convention collective.

Les salariées titulaires de postes pourront obtenir ces affectations temporaires au sein d'un même regroupement de titres d'emplois, selon les modalités suivantes:

Toute salariée visée par la présente convention collective peut se porter candidate.

L'affectation est accordée selon les critères prévus à l'article 13.05 de la présente convention collective.

La salariée choisie bénéficie d'une affectation temporaire et cela, pour la durée totale du congé de la titulaire, incluant toute prolongation de ladite affectation, jusqu'à concurrence d'une durée maximale de trente (30) mois.

L'entrée en fonction de la salariée choisie s'effectue dans les soixante (60) jours suivant sa nomination.

En tout temps au cours des trente (30) mois qui suivent le début de son affectation temporaire, la salariée choisie peut réintégrer son poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation, pourvu qu'elle en avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. L'Employeur peut également aux mêmes conditions mettre fin à l'assignation temporaire et demander à la salariée de reprendre son poste.

L'Employeur prendra les mesures nécessaires afin que l'affectation temporaire n'entraîne pas une surcharge de travail dans le centre d'activités d'origine de la salariée. À cet effet, les parties disposent d'une période de soixante (60) jours suivant le début de l'affectation pour évaluer les mesures mises en place. À défaut de s'entendre, les parties pourront mettre fin à l'affectation temporaire.

## **Article 16 - Développement des ressources humaines**

### **16.01 Énoncé de principe**

Aux fins de la présente convention, le terme «développement des ressources humaines» signifie le processus intégré et continu par lequel une salariée acquiert, maintient ou développe des compétences (connaissances, habiletés et aptitudes) pertinentes à l'exercice de ses fonctions ou aux changements affectant son champ d'activités cliniques et son milieu de travail.

Le développement des ressources humaines est un facteur contributif de la performance globale de l'établissement et des ressources humaines qui la composent.

Les activités de développement des ressources humaines visent à répondre aux besoins de l'établissement et des salariées et aux orientations nouvelles dans le secteur de la santé et des services sociaux. Elles doivent également tendre à optimiser la réponse aux besoins de la clientèle de l'organisation.

Le développement des ressources humaines constitue une responsabilité partagée entre l'Employeur et la salariée. Il incombe à la salariée de participer aux activités de développement qui lui permettront d'acquérir, de maintenir ou de développer ses compétences en fonction des attentes entretenues à son égard.

Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Il s'actualise dans des activités de différentes natures en fonction du besoin, du contexte et de l'objectif à atteindre. Il comporte notamment des activités de mise à jour et perfectionnement, d'accueil, d'orientation et d'adaptation incluses, entre autres, dans le calcul des sommes que l'Employeur doit consacrer selon l'article 16 des dispositions nationales au développement des ressources humaines.

## **16.02 Accueil, orientation et adaptation:**

Pour les salariées nouvellement embauchées ou celles qui obtiennent une mutation lors d'un mouvement de main d'œuvre interne, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à intégrer ces salariées à l'organisation et à les familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

Pour les salariées qui, dans le contexte de la transformation du réseau, sont replacées ou touchées par un changement d'œuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation 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.

L'Employeur communique la teneur et les modalités d'application des activités d'accueil, d'orientation et d'adaptation au Syndicat.

La teneur définitive des activités d'accueil, d'orientation et d'adaptation est de la seule responsabilité de l'Employeur.

### **A. Accueil, orientation des salariées nouvellement embauchées**

En application des dispositions au sujet de la période de probation, le programme d'accueil et d'orientation permet aux salariées nouvellement embauchées de s'intégrer à l'organisation et de se familiariser avec leurs nouvelles fonctions. Ce programme commence dès le premier jour d'emploi.

### **B. Orientation des salariées de l'équipe volante et de la liste de disponibilité et des salariées ayant obtenu un poste à la suite d'un affichage**

Le programme d'orientation permet aux salariées de l'équipe volante, à celles qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste ainsi qu'à celles qui obtiennent un poste suite à un affichage selon les modalités prévues à l'article 13 de la présente convention collective de se familiariser avec les activités d'un autre centre d'activités, de même qu'avec les fonctions qu'elles sont ou seront appelées à assumer lorsqu'elles y travailleront.

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

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

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

### **C. Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau**

Pour les salariées dont l'établissement est touché, dans le cadre de la transformation du réseau, par un changement d'œuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation après avoir consulté le Syndicat.

Ce programme d'adaptation permet aux salariées d'acquérir les connaissances, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice de nouvelles tâches ou fonctions.

### **16.03 Mise à jour et perfectionnement**

Les parties conviennent d'encourager la mise à jour et le perfectionnement. La mise à jour et le perfectionnement visent, d'une part, le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions remplies par les salariées ou à l'occasion de l'introduction de nouvelles approches de soins, de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques et, d'autre part, à acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé et des services sociaux.

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

L'Employeur communique au Syndicat son plan global d'activités de mise à jour et de perfectionnement quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation. Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les salariées visées par l'unité de négociation.

#### **16.04 Montants consacrés au développement des ressources humaines**

Le budget déterminé à l'article 16 des dispositions nationales est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.

À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées.

#### **16.05 Comité de développement des ressources humaines:**

Les parties conviennent de se rencontrer au sein d'un comité de développement des ressources humaines.

Le mandat du comité est comme suit :

- Recevoir le projet de plan d'activités d'accueil, d'orientation, d'adaptation, de mise à jour et de perfectionnement élaboré par l'Employeur et lui présenter des recommandations ;
- Assurer le suivi du plan de ces activités ;
- Déterminer les modalités d'application des activités de mise à jour et de perfectionnement de même que les critères de sélection des salariées à ces activités ;
- Être informé des sommes disponibles selon les dispositions nationales et présenter des recommandations à l'Employeur quant à la répartition de ces sommes entre les différentes activités du plan ;
- Recevoir le rapport des activités en regard de l'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché selon les paramètres de la lettre d'entente no. 14 des dispositions nationales;
- Recevoir un bilan annuel des activités effectuées.

#### **16.06 Règlement des litiges:**

En cas de désaccord entre les parties au sujet des modalités d'application des activités de mise à jour et de perfectionnement ou des critères de sélection des salariées à ces activités, l'une ou l'autre des parties peut déposer un grief après signification à l'autre partie du constat d'une impasse à cet effet.

À la demande de l'une ou l'autre des parties ce grief est soumis à la médiation pré arbitrale selon les modalités du Ministère du travail.

## **LETTRE D'INTENTION**

**Objet:** Planification de la main-d'œuvre

**Considérant** la pénurie dans certains titres d'emploi inclus dans l'unité de négociation représentée par le Syndicat;

**Considérant** l'importance pour le CUSM de procéder à un exercice de planification de sa main d'œuvre en vue de développer une gestion stratégique de son embauche externe (attraction et fidélisation) ainsi que des mouvements de main d'œuvre et transferts à l'interne;

**Considérant** la pratique de coopération et de consultation des parties;

- 1-. Le Syndicat collabore avec l'Employeur dans la réalisation de l'exercice de la planification de la main d'œuvre pour les titres d'emploi représentés et compris dans l'unité de négociation.

## **Article 17 - Congés sans solde**

### **17.01 Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université**

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience des salariées émanant du réseau de la santé et des services sociaux, après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de douze (12) mois, pour enseigner dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, sur demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

Le congé sans solde pour enseigner à temps complet ou à temps partiel est réputé prendre fin à la date de démission ou de résiliation du contrat d'enseignement avec l'institution d'enseignement, le cas échéant.

### **17.02 Congé sans solde ou partiel sans solde pour études**

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite au moins soixante (60) jours à l'avance, un congé sans solde à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de trente-six (36) mois aux fins de poursuivre des études dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux. Ce congé peut être continu ou divisé sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

Le congé sans solde pour études de la salariée est réputé prendre fin à la date d'abandon ou de fin des études, le cas échéant.

### **17.03 Congés sans solde**

- A) Après deux (2) ans de service dans l'établissement, la salariée bénéficie, à chaque année, en dehors de la période située entre le 15 juin et le 30 septembre, après entente avec l'Employeur, d'un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines, à la condition d'en faire la demande au moins trente (30) jours à l'avance.

Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes, chacune étant d'au moins une (1) semaine. Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée et l'Employeur.

- B) Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, la salariée bénéficie, après entente avec l'Employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, d'une prolongation du congé sans solde prévu au paragraphe précédent. La durée totale de ce congé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé prolongé, la salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

### **17.04 Congé partiel sans solde**

L'Employeur peut accorder à une salariée qui a au moins un (1) an de service, un congé partiel sans solde d'une durée minimale de huit (8) semaines et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé, la salariée doit en faire la demande par écrit au moins soixante (60) jours à l'avance et en préciser la durée. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

### **17.05 Congé partiel sans solde par échange de poste**

Sur demande faite trente (30) 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 l'an, à la salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service.

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

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

#### **17.06 Congé partiel sans solde - Préretraite**

Après entente avec l'Employeur, une salariée âgée de soixante (60) ans et plus titulaire de poste à temps complet bénéficie 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 trente (30) 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 quinzaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à cinq (5) jours par quinzaine en conformité avec l'horaire établi par l'Employeur.

#### **17.07 Fonction civique - Congé sans solde pré-électoral**

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

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

#### **17.08 Fonction civique - Congé sans solde post-électoral**

Si elle est élue, la salariée bénéficie d'un congé sans solde à temps complet ou à temps partiel sans solde, et ce pour la durée de son mandat.

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

#### **17.09 Congé sans solde pour mariage ou union civile**

La salariée bénéficiant d'un congé selon l'article 27.08 des dispositions nationales peut y accoler une (1) semaine ou moins de congé sans solde, en dehors de la période située entre le 15 juin et le 30 septembre, pourvu qu'elle indique son intention lors de sa demande.

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 17.03A des dispositions locales, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

#### **17.10 Congé sans solde - pour examen**

La salariée bénéficie, après entente avec l'Employeur, d'un congé sans solde pour préparer et se présenter à l'examen ou à la reprise des examens relatifs à son admission à un ordre professionnel ou à l'obtention d'une agrégation professionnelle pertinente à sa profession.

#### **17.11 - Congé sans solde – suspension du droit de pratique**

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à la salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

#### **17.12 Congé sans solde pour aide communautaire ou humanitaire**

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

#### **17.13 Modalités relatives aux congés sans solde**

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 bénéfices de la convention collective et le statut de la salariée pendant un congé à temps partiel s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article.

Les modalités suivantes s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article, le cas échéant, à l'exclusion des congés prévus aux clauses 17.03 A, 17.07 et 17.09 du présent article :

## **A) Congé annuel**

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

## **B) Congés-maladie**

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu des dispositions nationales 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 dispositions de l'article 23.28 e) des dispositions nationales s'appliquent.

## **C) Droit de postuler**

La salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de l'article 13 de la présente convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination. Le congé sans solde prend fin à la date de son retour au travail.

## **D) Modalités de retour**

- 1- En tout temps au cours du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur, pourvu qu'elle l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.
- 2- La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser par écrit l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à la fin du congé sans solde.
- 3- Advenant le cas où le poste de la salariée n'est plus disponible, cette dernière peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, conformément à l'article 13 de la présente convention ou se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14 des dispositions nationales et locales.

## Article 18 - Déplacement

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

La salariée ne peut être déplacée sauf :

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

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

Le présent paragraphe n'a pas pour objet d'empêcher une salariée de se porter volontaire à un déplacement.

**18.02** Compte tenu de l'article 2 des dispositions nationales, les parties établissent au niveau local les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois. La durée de la fermeture peut être prolongée après entente.

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

## **Article 19 - Temps supplémentaire, disponibilité et service de garde**

### **19.01 Répartition équitable**

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

Le temps supplémentaire d'une durée de moins de quatre heures est offert en priorité à la salariée sur place ou prévues à l'horaire de travail.

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

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

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

**19.02** Si l'Employeur requiert d'une salariée qu'elle demeure sur les lieux de travail au sein de son centre d'activités durant toute sa période de repas, elle est alors payée au taux majoré du temps supplémentaire pour la durée de sa période de repas.

### **19.03 Service de garde**

Lorsque les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en service de garde, les salariées s'y soumettent à tour de rôle à moins que:

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

**19.04** La salariée ayant travaillé plus de la moitié d'un quart de travail durant son service de garde peut voir son quart de travail suivant réaménagé afin de lui permettre un temps de repos raisonnable ou obtenir une absence autorisée si les besoins du centre d'activités le permettent, le tout après entente avec l'Employeur.

#### **19.05 Disponibilité à domicile ou à l'établissement**

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

Cependant, la salariée de garde peut rester à son domicile s'il lui est possible de se rendre à son travail dans un délai approximatif d'une demi-heure.

Lorsque la salariée est appelée au travail durant son service de garde, elle a accès au stationnement gratuitement.

#### **19.06 Disponibilité à l'établissement**

L'Employeur met une chambre convenablement aménagée à la disposition de la salariée qui est en service de garde à l'établissement.

#### **19.07 Téléavertisseur**

L'Employeur met gratuitement à la disposition de la salariée en service de garde un télé-avertisseur ou un autre appareil similaire. Cette dernière s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

#### **19.08 Rappel durant un repas**

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

#### **19.09 Conversion des heures de temps supplémentaire**

Règle générale, les heures en temps supplémentaire sont rémunérées. Les parties conviennent de permettre aux salariées régies par la présente convention collective de travail de convertir les heures travaillées en temps supplémentaire en temps chômé.

À la demande de la salariée et le tout en respectant les besoins du centre d'activités, les heures travaillées en temps supplémentaire sont converties en temps chômé et payé.

## **LETTRE D'INTENTION**

**Objet: Service de garde**

Les parties conviennent des modalités suivantes pour ce qui est du service de garde :

- 1- Dans les centres d'activités pour lesquels à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective il existe un service de garde, les modalités d'application de ce service de garde continuent de s'appliquer. Si l'Employeur désire modifier les modalités d'application du service de garde, il en informe les salariées concernées et le Syndicat. De même, les salariées de ces centres d'activités peuvent également s'adresser au comité des soins afin de discuter des modalités. Celles-ci continuent de s'appliquer tant que les parties n'en ont pas convenu autrement.
- 2- Dans les centres d'activités pour lesquels à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective il n'existe pas un service de garde, si l'Employeur désire instaurer un tel service, il en informe les salariées concernées et le Syndicat.
- 3- Dans les centres d'activités pour lesquels un service de garde est déjà mis en application, si l'Employeur désire créer des postes réguliers de l'effectif du centre d'activités en lieu et place des heures travaillées en service de garde, il en informe les salariées concernées et le Syndicat.

Dans les cas mentionnés ci-haut, une rencontre entre le Syndicat, la gestionnaire concernée, les gens de relations de travail et, si nécessaire, la direction associée des soins infirmiers ou la coordination des services respiratoires se tient dans les meilleurs délais avant toute modification au service de garde dans un centre d'activités où il en existe un ou avant sa mise en application dans un centre d'activités où il n'en existe pas. Une telle rencontre peut également se tenir en suivi des modifications au service de garde ou après sa mise en application, le cas échéant.

Si après la rencontre prévue ci-haut, il demeure des points en suspens qui nécessitent des discussions additionnelles, le comité des soins en est saisi à la demande du Syndicat ou de l'Employeur.

Les salariées d'un centre d'activités pour lequel il existe un service de garde peuvent également s'adresser au comité des soins lorsque le volume et la fréquence des heures travaillées en service de garde comportent une « sur-utilisation » alléguée du service de garde.

Il est entendu que, pour ce qui est des situations couvertes par le paragraphe 2 de la présente entente, l'Employeur reconnaît que, pour les centres d'activités pour lesquels les besoins requièrent un mode en « opération continue » (i.e. 24 heures/7jours par semaine) et qui ne connaissent pas une diminution de service, il ne pourra y mettre sur pied un service de garde.

Le Syndicat reconnaît que, dans les seuls centres d'activités pour lesquels aucune salariée n'est prévue à l'horaire pendant une période continue d'une journée (vingt-quatre (24) heures), l'Employeur pourra mettre en application un service de garde en vertu duquel les salariées exécutent un service de garde à l'occasion de leurs jours hebdomadaires de repos et les congés fériés à condition de leur garantir une fin de semaine sur deux de congé.

## **Article 20 - Congés fériés**

**20.01** Sous réserve des congés institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental, la liste des congés fériés est déterminée après entente.

Jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés fériés suivant les dispositions du présent article, l'Employeur continue de se conformer à celle qui s'appliquait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui était prévue aux arrangements locaux en date de décembre 2003.

Lorsqu'un centre d'activité n'offre pas de service de fin de semaine et qu'un congé férié survient une fin de semaine, ce congé sera reporté au vendredi ou au lundi.

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

Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jour de congés fériés, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler.

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

### **20.03 Accumulation des congés fériés**

Une journée compensatoire pour congé férié peut être reprise du dimanche au samedi dans la mesure où cela n'interfère pas avec le fonctionnement du centre d'activités.

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

### **20.04 Échange de congé férié**

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

## **Article 21 - Congé annuel**

### **21.01 Période de congé annuel**

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

La période située entre le 15 juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

En cas d'impossibilité, la période de congé annuel est du 1<sup>er</sup> juin au 15 octobre.

### **21.02 Prise du congé**

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes soit la période normale de congé annuel et la période située en dehors de celle-ci.

Cependant, la salariée peut choisir de prendre une semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel.

### **21.03 Affichage de la liste**

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

Une copie de la liste est remise au Syndicat.

### **21.04 Inscription**

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 1<sup>er</sup> septembre. Elles doivent s'assurer d'inscrire toutes les semaines de congés auxquelles elles ont droit jusqu'à la fin de l'année de référence. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

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

À la demande de la salariée, l'Employeur lui accorde une fin de semaine de congé, soit au début, soit à la fin, de la période du congé annuel.

#### **21.05 Affichage du programme**

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

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 06 et 07 du présent article 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 suite aux dispositions de l'article 13 de la présente convention collective prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace ou à toute autre date convenue avec l'Employeur.

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

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

#### **21.06 Échange de congé annuel**

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

#### **21.07 Report du congé annuel**

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

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.

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 - 30 avril).

Advenant une nouvelle impossibilité pour la salariée de prendre son congé annuel avant la fin de cette dernière période, elle est alors considérée comme étant en congé annuel à la fin de celle-ci sans que cela puisse être considéré comme une interruption de la période d'invalidité en cours.

### **21.08 Congé annuel pour conjoints**

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

### **21.09 Remise de la rémunération**

La rémunération payable à la salariée alors qu'elle est en congé annuel est versée aux périodes normales de versement de la paie.

Toutefois, sur demande de la salariée exprimée lors du choix de congé annuel, l'indemnité du congé annuel lui est remise pour toute la période ou pour une partie de la période du congé annuel en même temps que la paie qui précède son départ en congé de vacances.

## **Article 22 - Congé parental**

**22.01** La salariée en congé parental selon les termes de l'article 22.27 des dispositions nationales peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde moyennant un préavis de trente (30) jours à l'avance à l'Employeur tant que les parties n'en conviennent pas autrement.

## **Article 23 - Conditions particulières des salariées oeuvrant en milieu psychiatrique**

### **23.01 Congés mobiles**

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

## **Article 24 - Perte et destruction de biens personnels**

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

Lorsque la destruction d'un effet personnel empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail, cette dernière peut s'absenter, sans perte de salaire, pour voir au remplacement ou à la réparation de ce bien personnel.

La salariée doit présenter sa réclamation à l'Employeur au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent l'événement, à moins qu'elle n'ait été dans l'incapacité de le faire pendant cette période.

## **Article 25 - Durée de la convention collective**

**25.01** La présente convention collective de même que ses annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante s'appliquent tant et aussi longtemps que les parties n'en auront pas convenu autrement, le tout en conformité avec les dispositions de la LOI 37 (*Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*).

En cas de réouverture totale ou partielle à la demande, soit des deux parties, soit de l'une ou l'autre, en vue de négocier à nouveau les matières identifiées comme objet de négociation locale de même que les autres conditions de travail prévues à la présente convention collective, les parties conviennent que le processus de médiation et arbitrage prévu à la LOI 37 s'applique mutatis mutandis.

La présente convention collective entre en vigueur et s'applique à compter du 30 septembre 2007.

L'Employeur s'engage par ailleurs à compléter l'exercice de titularisation 2007 prévue à la lettre d'entente no. 1 des dispositions nationales d'ici le 15 décembre 2007.

**En foi de quoi les parties ont signé ce 11 septembre 2007**

***SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES  
EN SOINS INFIRMIERS ET  
CARDIORESPIRATOIRES DU CUSM-FIQ***

***CENTRE UNIVERSITAIRE  
DE SANTÉ MCGILL-CUSM***

\_\_\_\_\_  
Ro Licata, Présidente

\_\_\_\_\_  
Stella Lopreste, RH

\_\_\_\_\_  
membre du comité de négociation

\_\_\_\_\_  
Vincenzo Altomonte, RH

\_\_\_\_\_  
membre du comité de négociation

\_\_\_\_\_  
André Auger, conseiller syndical

\_\_\_\_\_  
Edna Somech, coordination

\_\_\_\_\_  
Yves Proulx, coordination

# ANNEXE 1

## HORAIRE COMPRIMÉ

---

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

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

### **Définition**

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

### **Champ d'application**

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

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

### **Dispositions générales**

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

## ARTICLE 1

### DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

<u>Exemple no 1</u>	72h 30min	70 h
Nombre de jours de travail	7 (6 et 1)	
Heures de travail/jour	6 _____ 10 h 52 min 1 _____ 7 h 15 min	10 h 29 min 7 h 00 min
Heures de présence/jour	6 _____ 12 h 1 _____ 8 h	11 h 37 min 7 h 43 min
Repas	6 _____ (40 et 30 min) 1 _____ (45 min)	(38 et 29 min) 45 min
Repos	2 ou 3 <sup>1</sup>	2 ou 3
Nombre de quarts de travail	3	3

<u>Exemple no 2</u>	72h 30min	70 h
Nombre de jours de travail	7	7
Heures de travail/jour	10 h 21 min	9 h 59 min
Heures de présence/jour	11 h 06 min	10 h 43 min
Repas	1 (45 min)	(43 min)
Repos	2 ou 3 <sup>2</sup>	2 ou 3
Nombre de quarts de travail	3	3

<u>Exemple no 3</u>	72h 30min	70 h
Nombre de jours de travail	7	7
Heures de travail/jour	10 h 21 min	9 h 59 min
Heures de présence/jour	11 h 31 min	11 h 07 min
Repas	2 (40 et 30 min)	(38 et 29 min)
Repos	2 ou 3	2 ou 3
Nombre de quarts de travail	3	3

<u>Exemple no 4</u>	72h 30min	70 h
Nombre de jours de travail	8	8
Heures de travail/jour	9 h 04 min	8 h 45 min
Heures de présence/jour	9 h 49 min	9 h 28 min
Repas	1 (45 min)	(43 min)
Repos	2	2
Nombre de quarts de travail	3	3

<u>Exemple no 5</u>	72h 30min	70 h
---------------------	-----------	------

<sup>1</sup> Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures sauf la journée de 8 heures du modèle : périodes de 15 minutes

<sup>2</sup> Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures

Nombre de jours de travail	8	8
Heures de travail/jour	9 h 04 min	8 h 45 min
Heures de présence/jour	9 h 49 min	9 h 28 min
Repas	1 (45 min)	(43 min)
Repos	2	2
Quart de travail	Jour seulement	Jour

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

## **ARTICLE 2**

### **MISE EN APPLICATION**

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

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

## **ARTICLE 3**

### **MODALITÉS D'APPLICATION**

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

#### **Salariée en probation**

La salariée nouvellement embauchée, pour lequel aucun diplôme d'étude universitaire est exigé, est soumise à une période de probation de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période la salariée n'a pas accompli deux cent dix-sept heures et demie (217 ½) de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli deux cent dix-sept heures et demie (217 ½) de travail.

Les autres salariées sont soumises à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours de calendrier ou de cent quatre-vingt (180) jours de calendrier, selon le cas applicable. Cependant, si au terme de cette période la salariée n'a pas accompli quatre cent soixante et onze heures et quart (471 ¼) de travail ou huit cent soixante-dix (870) heures de travail, selon le cas applicable, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli quatre cent soixante et onze heures et quart (471 ¼) de travail ou huit cent soixante-dix (870) heures de travail, selon le cas applicable.

## **ARTICLE 6 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement**

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

## **Activités syndicales à l'intérieur de l'établissement**

Aux fins d'application de la présente convention, l'Employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire, une (1) ou des salariée(s) désignée(s) par le Syndicat concerné de l'établissement, mais jamais plus qu'une (1) salariée à la fois, dans la proportion de jours suivants : de 2500 et plus : 58.00 ou 56.00 heures/semaine.

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

Le nombre d'heures de libération prévu ci-dessus est réparti au maximum sur 6 ou 8 jours de calendrier, selon le cas.

## **ARTICLE 13 des dispositions locales de la convention collective**

### **Période d'initiation et d'essai**

La salariée à qui le poste est attribué, en vertu du paragraphe 13.11 de la convention collective locale a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de deux cent dix-sept heures et demi (217 ½) de travail ou de quatre cent trente-cinq heures (435) heures de travail, selon le cas applicable.

## **ARTICLE 16 des dispositions locales de la convention collective**

### **Fins de semaine**

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

## **ARTICLE 19 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Temps supplémentaire**

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

## **ARTICLE 20 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Nombre de congés fériés**

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

#### Exemple no 1

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

#### Exemples nos 2 et 3

9 congés fériés

#### Exemples nos 4, 5 et 6

11 congés fériés

### **Accumulation des congés compensatoires**

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

## **ARTICLE 21 des dispositions locales de la convention collective**

### **Divisibilité du congé annuel**

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

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

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

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

### **Indemnité au départ**

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

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

## **ARTICLE 22 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Nombre de congés spéciaux**

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

### **Salaire**

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

## **ARTICLE 23 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Congés maladie et assurance salaire**

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

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

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

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

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

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

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

Le calcul de la prestation est ajusté par la suite, le cas échéant, du taux de croissance de l'échelle de salaire aux dates prévues aux dispositions nationales de la convention collective et/ou en fonction de l'avancement d'échelon prévu à son échelle de salaire, si cet avancement était prévu dans les six (6) mois suivants le début de son invalidité.

Toutefois, une salariée invalide ne peut bénéficier d'un tel avancement d'échelon qu'une fois au cours d'une même invalidité.

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

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

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

## **ARTICLE 26 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Salariée accompagnant un bénéficiaire**

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

## **ARTICLE 7 & ANNEXE 1 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Salaire**

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

### **Remplacement à diverses fonctions**

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

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

Le supplément prévu à l'article 7.06 des dispositions nationales de la convention collective est converti en taux horaire.

<b>Taux</b>	<b>Taux</b>	<b>Taux</b>	<b>Taux</b>
<b>2006-04-01 au</b>	<b>2007-04-01 au</b>	<b>2008-04-01 au</b>	<b>à compter du</b>
<b>2007-03-31</b>	<b>2008-03-31</b>	<b>2009-03-31</b>	<b>2009-04-01</b>
<b>1.59 \$</b>	<b>1.62 \$</b>	<b>1.65 \$</b>	<b>1.69 \$</b>

## **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 comprimé, une (1) journée complète de travail équivaut à:

### Exemple no 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Exemples nos 2 et 3

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

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

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

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

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

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

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

### Exemples nos 4, 5 et 6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 9 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Primes**

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

### **Prime de soir et de nuit**

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

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

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

## **ARTICLE 16 des dispositions locales de la convention collective**

### **Orientation**

Lorsqu'un programme d'accueil et d'orientation existe et que la salariée y est assujettie, la salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie d'une période équivalente à celle qu'elle aurait bénéficié si elle avait été soumise à l'horaire normal, et la durée de sa période de probation, telle que définie à l'article 1.05 des dispositions locales de la convention collective est prolongée d'autant.

## **ARTICLE 34 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Prime en psychiatrie**

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

<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
<b>32.64 \$</b>	<b>33.30 \$</b>	<b>33.96 \$</b>	<b>34.64 \$</b>

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**

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