



Hôpital Laval

Institut universitaire
de cardiologie
et de pneumologie

LES DISPOSITIONS LOCALES

INTERVENUES ENTRE

L'HÔPITAL LAVAL

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES
EN SOINS INFIRMIERS
ET CARDIORESPIRATOIRES
DE L'HÔPITAL LAVAL (SPSICHL)**

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|------------|--|----|
| ARTICLE 1 | DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES | 1 |
| ARTICLE 2 | OBJET | 3 |
| ARTICLE 3 | TÂCHES ET ORGANISATION DU TRAVAIL | 4 |
| ARTICLE 4 | RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE | 5 |
| ARTICLE 5 | VESTIAIRE - UNIFORME - PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS | 6 |
| ARTICLE 6 | COMITÉS CONJOINTS OU PARITAIRES LOCAUX..... | 7 |
| ARTICLE 7 | PAIEMENT DES SALAIRES..... | 8 |
| ARTICLE 8 | AFFICHAGE D'AVIS..... | 10 |
| ARTICLE 9 | ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT | 11 |
| ARTICLE 10 | DISPOSITIONS RELATIVES AUX DÉLAIS DANS LES CAS DE DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE | 13 |
| ARTICLE 11 | ARBITRAGE..... | 14 |
| ARTICLE 12 | DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES..... | 15 |
| ARTICLE 13 | PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION | 18 |
| ARTICLE 14 | PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED | 25 |
| ARTICLE 15 | POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL | 28 |
| ARTICLE 16 | HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL..... | 35 |
| ARTICLE 17 | CONGÉS SANS SOLDE | 39 |
| ARTICLE 18 | DÉPLACEMENT..... | 48 |
| ARTICLE 19 | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE | 49 |
| ARTICLE 20 | CONGÉS FÉRIÉS | 51 |
| ARTICLE 21 | CONGÉ ANNUEL..... | 53 |
| ARTICLE 22 | AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS..... | 56 |
| ARTICLE 23 | DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE | 57 |
| ANNEXE 1 | HORAIRE COMPRIMÉ – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL | 59 |
| ANNEXE 2 | TITULARISATION ET CONVERSION DES HEURES DE REMPLACEMENT EN POSTE | 61 |
| ANNEXE 3 | RELATIVE À L'ACCESSIBILITÉ AUX POSTES D'ASSISTANTE INFIRMIÈRE- CHEF, D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE INFIRMIÈRE-CHEF, D'ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT ET D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT | 63 |
| ANNEXE 4 | RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE | 65 |

| | | |
|-----------------------|---|----|
| ANNEXE 5 | MODALITÉS APPLICABLES POUR LES POSTES PASSERELLE POUR LES SALARIÉES DU BLOC OPÉRATOIRE, HÉMODYNAMIE ET ÉLECTROPHYSIOLOGIE | 67 |
| ANNEXE 6 | MESURE TRANSITOIRE CONCERNANT LE QUANTUM DE VACANCES PENDANT LA PÉRIODE NORMALE DE CONGÉ ANNUEL | 69 |
| ANNEXE 7 | MODALITÉ CONCERNANT LE REPORT DES CONGÉS FÉRIÉS PENDANT LA PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL..... | 71 |
| LETTRE D'ENTENTE No 1 | RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES DÉTENTRICES D'UN POSTE À TEMPS PARTIEL..... | 73 |
| LETTRE D'ENTENTE No 2 | MODALITÉS APPLICABLES AUX INFIRMIÈRES DU SECTEUR RECHERCHE..... | 75 |

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01 Centre d'activités

Matière 2 Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

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

L'Employeur transmet au Syndicat la liste des centres d'activités de son établissement dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective ainsi qu'après chaque modification de cette liste.

De plus, l'Employeur informe préalablement le Syndicat pour toute modification à cette liste de centres d'activités.

1.02 Poste simple

Matière 1 Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes.

1.03 Poste composé

Matière 1 Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur de plus d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé, à l'exception des postes créés ou modifiés en vertu de l'annexe 2 de la présente.

1.04 Port d'attache

Matière 26 Le port d'attache est le lieu où la salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé, par l'Employeur, selon le critère suivant : l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités.

1.05 Durée et modalités de la période de probation

Matière 3 La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de travail pour chaque titre d'emploi prévu à la convention collective. Cependant, la période de probation pour l'infirmière praticienne spécialisée est de cent vingt (120) jours de travail. La période de probation débute lorsque le programme d'accueil et d'orientation est complété.

Pendant la période de probation, la salariée doit être rencontrée au minimum à trois (3) reprises afin d'obtenir une préévaluation.

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

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

1.06 Site et installations de l'Employeur

Matière 2 Aux fins d'application de la convention collective, l'établissement comporte deux (2) installations sur un site au jour de la signature et sont situées à l'adresse suivante :

Hôpital Laval
2725, chemin Ste-Foy
Québec (Québec)
G1V 4G5

Pavillon Marguerite-d'Youville
2725, chemin Ste-Foy
Québec (Québec)
G1V 4G5

1.07 Regroupement de titres d'emploi

Matière 1 Un regroupement de titres d'emploi est composé de l'ensemble des titres d'emploi d'une même profession.

Matière 11 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;
- ♦ perfusionnistes cliniques.

1.08 Convention collective

Matière 16 Les conditions de travail applicables aux salariées sont comprises dans trois (3) documents distincts qui ont une durée différente. Ces trois (3) composantes sont les dispositions négociées à l'échelle nationale, les dispositions négociées à l'échelle locale ainsi que les arrangements locaux découlant des dispositions nationales formant ainsi la convention collective.

ARTICLE 2 OBJET

Matière 16

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 d'accréditation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.

2.02

Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis par l'établissement.

2.03

L'Employeur traite ses salariées avec équité et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 3 TÂCHES ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Matière 16

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

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

3.02 Les parties conviennent de se rencontrer avant de procéder à des changements majeurs touchant directement l'organisation du travail.

ARTICLE 4 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Matière 19

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 document.

4.02 Modification d'un document

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

**ARTICLE 5 VESTIAIRE - UNIFORME - PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS
PERSONNELS**

5.01 Vestiaire

Matière 23 L'Employeur fournit aux salariées des casiers fermant à clef pour le dépôt de leurs vêtements.

5.02 Uniforme

Matière 22 L'Employeur continue à fournir à ses salariées les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions.

De plus, l'Employeur fournit les uniformes aux salariées œuvrant dans les secteurs suivants :

- ♦ centres d'activités de soins critiques;
- ♦ cohortes identifiées pour contenir la propagation d'infections;
- ♦ centres d'activités lors d'éclosion.

La salariée revêt l'uniforme à son arrivée à l'établissement et le retire avant de quitter.

5.03 Les uniformes fournis par l'Employeur sont entretenus aux frais de ce dernier.

Matière 22

5.04 L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées qui peut être un vestiaire convenablement aménagé.

Matière 23

5.05 Perte et destruction de biens personnels

Matière 21 Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels, l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.

La salariée doit présenter sa réclamation à l'Employeur dans les meilleurs délais possibles suivant l'événement.

ARTICLE 6 COMITÉS CONJOINTS OU PARITAIRES LOCAUX

Matière 15

6.01 Comité local de relations de travail

Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité local de relations de travail est créé dans l'établissement et se rencontre une (1) fois par mois entre les mois de septembre et mai, excluant décembre, et au besoin après entente entre les parties. Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties. Dans le cas où un grief est déposé, les parties en discutent pour tenter de le solutionner.

Ce comité peut se transformer en comité ad hoc afin d'étudier toute question relative aux mandats qui lui sont confiés.

6.02 Ce comité est composé d'au moins trois (3) représentantes du Syndicat salariées de l'établissement et d'au moins trois (3) cadres de l'établissement, représentants de l'Employeur.

Les parties peuvent être accompagnées d'une représentante extérieure.

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

6.04 Le comité se réunit après entente entre les parties.

6.05 Comité conjoint local de santé et sécurité

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 30.01 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent de la création d'un comité conjoint local de santé et sécurité et d'en définir les modalités de représentation et de fonctionnement.

ARTICLE 7 PAIEMENT DES SALAIRES

7.01 Relevé de paie

Matière 24 Sur le relevé de paie l'Employeur inscrit :

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

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

7.02 Périodes de paie

Matière 24 Les salaires sont payés aux deux (2) semaines par dépôt bancaire à toutes les salariées régies par l'accréditation. Si à l'entrée en vigueur des présentes dispositions, les salaires ne sont pas déjà payés aux deux (2) semaines, l'Employeur consulte le Syndicat pour discuter des modalités de transition. Advenant que l'Employeur se trouve dans l'impossibilité de transmettre la paie, le plan de relève entrera en vigueur prévoyant des modalités de correction le cas échéant à la période de paie suivante. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quatorze (14) jours entre deux (2) remises de paie.

Si une date de remise de paie coïncide avec une date de congé férié, tel qu'entendu entre les parties au niveau local, la paie est remise la veille du congé férié à moins d'impossibilité.

7.03 Erreur

Matière 24 Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables du dépôt bancaire des relevés de paie, en remettant à la salariée le montant dû.

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

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

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

7.04 Montants dus au départ

Matière 24 L'Employeur remet à la salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

Après entente avec l'Employeur, la salariée peut accoler en tout ou en partie, à la date de départ, les banques de congés accumulés.

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

7.05 Caisse d'économie

Matière 25 Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie. Si telle caisse existe, l'Employeur, à la demande de la salariée, effectue la retenue à la source si cette retenue est techniquement possible.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

Matière 17

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat des classeurs muraux ainsi que trois (3) tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise à la représentante du Syndicat. L'Employeur confirme l'emplacement de ces tableaux après discussion avec le Syndicat.

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

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

Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leur mandataire.

Aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à la Direction des ressources humaines.

8.03 Une copie des documents émis et/ou affichés par une des directions de l'établissement ou par le Syndicat, est transmise à l'autre partie. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la présente convention collective.

ARTICLE 9 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

9.01 Modalités relatives au port d'attache

Matière 26 Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache tel que défini à l'article 1.04 sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

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

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

9.02 Salariée accompagnant un bénéficiaire

Matière 20 La salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de son port d'attache ou de l'établissement qui l'emploie reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

- 1 - Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit 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 normale de travail.
- 2 - Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée selon les dispositions prévues à la convention collective nationale.

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

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

- 4 - Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée qui en fait la demande, une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail. Les parties conviennent qu'une période de repos suffisante doit comporter un minimum de seize (16) heures.

9.03 Autre moyen de transport

Matière 26 Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés.

9.04 Stationnement

Matière 26 L'Employeur s'efforce d'offrir un espace de stationnement à toutes les salariées.

Lorsque l'Employeur exige qu'une salariée utilise son automobile personnelle dans l'exercice de ses fonctions, il rembourse à la salariée cinquante pour cent (50 %) des frais de stationnement au port d'attache.

9.05
Matière 26 Le remboursement des déboursés effectué en vertu du présent article et de l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective est effectué sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 10 DISPOSITIONS RELATIVES AUX DÉLAIS DANS LES CAS DE DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

Matière 16

10.01 La salariée qui croit être victime de discrimination, harcèlement ou de violence peut adresser, par écrit, une plainte à la personne désignée par l'établissement comme responsable de l'évaluation des plaintes. Aucun délai depuis la dernière manifestation de cette conduite n'est imposé par l'Employeur pour le dépôt d'une telle plainte.

10.02 Conformément au paragraphe 10.11 des dispositions nationales de la convention collective, les délais pour déposer un grief en matière de discrimination, harcèlement et de violence sont prolongés à trente (30) jours suivant la réception du rapport du comité.

Conséquemment, à défaut d'une solution jugée satisfaisante, ou si l'Employeur ne donne pas suite aux recommandations dans les trente (30) jours de la réception du rapport du comité, la plaignante ou le Syndicat, avec l'accord de celle-ci, dispose d'un délai de trente (30) jours pour déposer un grief.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 Les dispositions relatives à l'arbitrage sont celles prévues à l'arrangement
Arr. local local numéro 1 négociées entre les parties.

ARTICLE 12 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Matière 13 12.01

Énoncé de principe et définitions

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et aux orientations du secteur de la santé et des services sociaux.

Le développement des ressources humaines vise également à favoriser le développement d'une orientation de carrière pour la salariée.

12.02 Plan de développement des ressources humaines

Le plan de développement des ressources humaines est élaboré et mis en application par le comité paritaire local de développement des ressources humaines de l'établissement. Ce comité doit également évaluer et mettre à jour annuellement ce plan.

Ce plan comprend notamment les programmes suivants :

A) Programme d'accueil et d'orientation

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 doit commencer dès le premier jour d'emploi et la période de probation prévue au paragraphe 1.05 débute une fois ce programme complété.

B) Programme d'intégration et d'adaptation

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

Ce programme est accessible aussi bien lors d'une mutation volontaire que lors de mesures spéciales, de supplantation ou de remplacement et est d'une durée maximale de vingt (20) jours ou selon la spécialité.

C) Programme de formation en cours d'emploi

Le programme de formation en cours d'emploi permet aux salariées :

- de maintenir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, notamment lors de l'introduction de nouvelles approches en soins, de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques;
- d'acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé;
- permet aux salariées d'acquérir, en partie ou en totalité, les exigences de formation requises pour le renouvellement de leur permis d'exercice.

12.03 Orientation des salariées aux fins de remplacement

Le programme d'orientation permet aux salariées de l'équipe volante et à celles qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste, 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.

S'il décide de l'offrir aux salariées de l'équipe volante, il procède par ordre d'ancienneté.

S'il décide de l'offrir aux salariées qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste, il procède de la même façon.

Comité paritaire local et de développement des ressources humaines

12.04 Un comité paritaire local de développement des ressources humaines est formé dans chaque établissement au plus tard soixante (60) jours après la signature des dispositions locales de la convention collective.

12.05 Le comité se compose de trois (3) personnes désignées par le Syndicat et de trois (3) personnes désignées par l'Employeur.

12.06 Le mandat général du comité est d'élaborer, de mettre en application, d'évaluer, de mettre à jour le plan de développement des ressources humaines.

Les mandats spécifiques du comité sont :

- de participer à l'élaboration des différents programmes contenus au plan de développement des ressources humaines;
- de participer à définir les modalités d'application des programmes, de même que les critères pour la détermination des salariées ou des groupes de salariées visés par ces programmes;
- de participer à la détermination des salariées ou des groupes de salariées visés par ces programmes;

- de participer à l'analyse de la composition de la main-d'œuvre et l'anticipation de ses mouvements éventuels afin d'offrir les programmes de formation en fonction des besoins futurs;
- de recevoir un bilan détaillé des activités et du budget consacré à l'ensemble des programmes prévus au plan de développement des ressources humaines et financés par les dispositions prévues à l'article 16 de la convention collective nationale.

12.07 Remboursement de frais

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

12.08 Horaire de travail

Matière 9 L'Employeur aménage l'horaire de la salariée de soir et de nuit afin de respecter les dispositions nationales de la convention collective relatives à l'intervalle minimum. À cette fin, l'Employeur accole toute activité de formation à un jour de congé.

ARTICLE 13 PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

Matière 7

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

13.01

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

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

Si un surcroît de travail est évalué nécessaire pour, ou durant une période de douze (12) mois et plus, l'Employeur procède à l'affichage d'un poste pour combler ce besoin.

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

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours, et ce, à une fréquence d'un (1) affichage par mois excluant les mois de juin, juillet et août.

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

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

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

13.02

Les parties conviennent de se rencontrer afin d'établir les modalités reliées à une procédure de dotation accélérée et de la mettre en application si les parties le jugent nécessaire.

13.03

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

- 1 - le titre et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
- 2 - l'échelle de salaire (minimum-maximum);
- 3 - le ou les centres d'activités;
- 4 - la période d'affichage;
- 5 - le quart de travail;
- 6 - le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 7 - pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
- 8 - dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités;
- 9 - le port d'attache;
- 10 - l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

L'Employeur peut, à titre indicatif seulement, y inscrire toute information pertinente au poste.

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

13.04

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

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

Une salariée ne peut obtenir, dans une période de douze (12) mois, plus de trois (3) nominations.

13.05

Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante du Syndicat.

- 13.06** Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle ait la capacité de satisfaire aux exigences normales de la tâche et qu'elle rencontre les conditions d'admission prévues à l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective.
- La salariée à qui le poste est attribué et qui a besoin d'acquérir ou de parfaire des connaissances spécifiques aux tâches qu'elle sera appelée à effectuer reçoit cette formation durant les heures de travail dans le cadre du programme d'intégration et d'adaptation.
- Si le poste obtenu comporte des tâches ou des fonctions avec lesquelles la salariée n'est pas familière, elle a droit au programme d'intégration et d'adaptation. Suite à ce programme, la salariée débute sa période d'initiation et d'essai.
- 13.07** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et des paragraphes 15.06 à 15.13 des dispositions nationales de la convention collective.
- 13.08** Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09, un registre des postes est établi dans chaque établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- 13.09** Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur, pour toute absence d'un minimum de quatorze (14) jours. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.
- 13.10** L'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et le Syndicat.
- 13.11** L'application du paragraphe 13.06 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.09 – Établissement – des dispositions nationales de la convention collective.

13.12 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage, et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante du Syndicat.

Nonobstant l'alinéa précédent, pour les postes nécessitant un processus de sélection, ladite nomination est affichée dans les vingt (20) jours suivant la fin du processus de sélection, et ce, pour une période de dix (10) jours.

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait dans les meilleurs délais ou au plus tard vingt-huit (28) jours après sa nomination. S'il devait y avoir plus d'une entrée en fonction dans un centre d'activités, l'Employeur et le Syndicat conviennent des dates d'entrée en fonction pour chaque salariée.

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

13.13 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail, qui débute après la période d'intégration et d'adaptation, tel que prévu au paragraphe 12.02-B des dispositions locales.

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 affectées recouvre son ancien poste ou réintègre l'équipe de remplacement.

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

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

Disposition temporaire

À partir de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective et jusqu'à la fin de l'exercice de dotation prévu à la lettre d'entente numéro 1 des dispositions nationales de la convention collective, la procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel est suspendue.

- 1 - Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2), que le nombre de jours résiduel du poste à temps partiel ne soit jamais inférieur à quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe 13.03 et procède selon les modalités suivantes :

- a) dans les centres d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts de travail;
 - i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet;
 - ii) s'il reste un (1) ou des jours de travail non récupérés, ce ou ces jours est ou sont offerts par ordre d'ancienneté aux autres salariées du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariées;
 - iii) si aucune salariée à temps partiel ne veut ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée à temps complet, le ou les jours de travail du poste est ou sont offerts par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des salariées.
- b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut s'appliquent sauf pour ce qui suit et pourvu qu'il n'y ait pas d'augmentation du roulement des quarts de travail :
 - i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable sur un quart, seules les salariées à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;
 - ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.

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

13.15

CHANGEMENT DE STATUT

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

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

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

13.16 Procédure particulière à la salariée d'un titre d'emploi d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal

Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répondent aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la candidate à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède les postes d'infirmière clinicienne accordés en vertu de la lettre d'entente N° 1 des dispositions nationales le sont par ancienneté.

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois et de six (6) mois pour l'infirmière praticienne spécialisée. Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée à ce moment-là satisfaire aux exigences du 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. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de démontrer que la salariée n'avait pu satisfaire aux exigences du poste.

La vacance créée par la mutation à la suite d'un affichage est également affichée et le poste sera accordé conformément aux dispositions locales.

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

13.17 La salariée à qui le poste est attribué peut quitter son poste pour une durée maximale de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis et demeure régie par les dispositions de la convention collective.

C) TEMPORAIREMENT À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

13.18 La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédant pas six (6) mois ou pour la période complète dans le cas d'absence maladie ou pour maternité.

Matière 6

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

Matière 8

14.01

Les parties conviennent de se rencontrer afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles de réduire l'impact sur les salariées avant l'application du présent article. Elles peuvent également convenir, par arrangement local, de modalités d'application différentes de celles prévues au présent article.

14.02

Le présent article s'applique entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.07.

La salariée visée par la présente procédure peut bénéficier d'une période d'intégration et d'adaptation.

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

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

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

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

À la présente étape, la salariée qui le désire peut supplanter dans son titre d'emploi, à la condition qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, la salariée ayant le moins d'ancienneté sur un autre quart de travail.

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

- 4 - à défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

Chaque salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au paragraphe 14.02 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. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.03

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

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

14.04

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, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 16 - Heures et semaine de travail.

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

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

14.06 Les supplancements occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement selon l'alternative qui a le moins d'impact sur les salariées.

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

Matière 4

Matière 6

15.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

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

- a) congé annuel;
- b) activités syndicales;
- c) congés sans solde prévus à la présente convention;
- d) maladie ou accident;
- e) congé de maternité;
- f) congé de paternité;
- g) congé d'adoption;
- h) congés sociaux;
- i) congé pour études;
- j) période d'affichage prévue à l'article (13);
- k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu de l'article 15 - Sécurité d'emploi des dispositions nationales de la convention collective;
- l) congé à traitement différé;
- m) assignation à un poste hors de l'unité d'accréditation;
- n) toute autre absence convenue entre les parties.

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

Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont considérés comme non vacants et sont comblés en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Cependant, lorsque l'Employeur décide de combler un poste, il peut le combler de façon complète, partielle et/ou interrompue, il communique à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision. Les salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariées à temps complet, soit des salariées à temps partiel dans le même centre d'activités tel que défini aux dispositions nationales de la convention collective.

15.02

Équipe volante

- A) L'Employeur doit constituer une équipe volante dans l'établissement, dès que le nombre d'heures hebdomadairement cédulées pour les salariées habituellement est au moins deux mille cinq cents (2500) heures.

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que défini au paragraphe 15.01. Elle a aussi pour but de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités ou d'exécuter des travaux à durée limitée, ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

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

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

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

15.03

Liste de disponibilité

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

15.04

Salariées inscrites à la liste de disponibilité

- 1 - La liste de disponibilité de l'établissement comprend le nom des salariées suivantes :
 - a) toute salariée à temps partiel qui exprime par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail dans son centre d'activités.
 - b) toute salariée 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 son horaire de travail;
 - c) toute candidate à l'exercice, retraitée réembauchée;

- d) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- e) toute externe en inhalothérapie inscrite au registre de l'OPIQ.

Lorsqu'elles s'inscrivent à la liste de disponibilité pour un ou des centres d'activités, le choix ne peut être modifié avant l'écoulement d'une période d'au moins trois (3) mois depuis sa dernière inscription à 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 centre 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.

15.05

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

La candidate à l'exercice de la profession infirmière, l'externe en inhalothérapie, et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective doivent assurer une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

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

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite à la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de trente (30) 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.

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 15.08. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

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

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

15.08 **Modalités particulières pour l'obtention d'une affectation**

Après entente avec l'Employeur, la salariée peut quitter temporairement son poste en tout ou en partie pour obtenir une période d'intégration et d'adaptation dans un autre centre d'activités et ainsi devenir disponible pour les remplacements à temps complet ou à temps partiel d'une durée de trois (3) mois pour la période estivale mais de plus de six (6) mois pour le reste de l'année.

Toutefois, un tel mouvement ne devra pas occasionner l'orientation d'une autre personne pour remplacer la titulaire qui quitte temporairement son poste.

La période d'orientation est offerte aux salariées par ordre d'ancienneté qui ont manifesté leur intérêt.

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

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

Une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application du 1^{er} alinéa de l'annexe 1 ou de l'intervalle minimum prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. De même, les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective - Temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ces cas.

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

La salariée à temps partiel 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 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.

La salariée titulaire d'un 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 inscrite à la liste de disponibilité est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, cette salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

15.10

L'Employeur s'efforce de procéder à l'évaluation de la durée probable de toute affectation reliée à une absence maladie.

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

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

- a) aux salariées du centre d'activités inscrites à la liste de disponibilité;
- b) aux salariées d'un autre centre d'activités et inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités;
- c) toute autre salariée inscrite à la liste de disponibilité.

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

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à vingt-huit (28) jours, cette affectation doit être accordée conformément au sous-paragraphe B) du paragraphe 15.10 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 du centre d'activités inscrites à la liste de disponibilité. Cependant, si en fonction de son ancienneté, l'affectation doit être accordée à une salariée à temps partiel dans le centre d'activités, celle-ci peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette assignation dans son centre d'activités.

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 d'un autre centre d'activités selon les modalités prévues au paragraphe 15.10 des dispositions locales;
- c) toute autre salariée inscrite à la liste de disponibilité.

Toute salariée inscrite à 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 15.10, sous-paragraphe A).

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

Nonobstant le sous-paragraphe B) du présent paragraphe, les parties accordent une priorité d'assignation à la salariée titulaire d'un poste stable sur le quart 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.

Cette disposition s'applique, à tour de rôle, par ancienneté et uniquement lorsque soixante-dix pour cent (70 %) des effectifs sur le quart de nuit sont présents et que l'expertise est maintenue.

15.11

Pour les affectations de vingt-huit (28) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 15.01 des particularités suivantes :

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

Pour les affectations de moins de vingt-huit (28) 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.

15.12

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

Dans ce cas, la salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au paragraphe 14.01 et suivants. La candidate à l'exercice de la profession infirmière, l'externe en inhalothérapie et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective sont inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Matière 9

16.01 Semaine régulière

La semaine régulière de la salariée est, en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévu à son titre d'emploi, répartie sur cinq (5) jours. Un jour de travail est de sept (7) heures ou de sept heures et quart (7 $\frac{1}{4}$).

16.02 Répartition de la semaine

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

16.03 Période de repas

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

Lorsque l'Employeur demande à la salariée de se présenter au travail jusqu'à dix (10) minutes avant le début de son quart de travail, la salariée voit sa période de repas prolongée de quinze (15) minutes.

16.04 Période de repos

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

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

16.05 Repos hebdomadaire

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

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

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

16.06 Échange d'horaire

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

16.07 Nombre et répartition des fins de semaine

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

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

16.08 Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement, tel que défini au paragraphe 1.07 d'un même centre d'activités.

16.09 Affichage des horaires

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins quatorze (14) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

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

16.11 Réaménagement de l'horaire

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

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

16.12 Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année.

16.13 Roulement des périodes

Les parties après avoir évalué toutes les options possibles, conviennent que dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable sur les quarts de soir et de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées, à l'exception de l'assistante infirmière-chef de jour, l'assistante chef inhalothérapeute de jour, l'assistante du supérieur immédiat de jour, l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat de jour, l'infirmière clinicienne assistante, l'infirmière-chef de jour, la chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie) et la coordonnatrice technique (inhalothérapie) qui ne sont pas assujetties au système de roulement à moins de nécessité absolue.

16.14 Dans les centres d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées, l'Employeur accorde un service stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de roulement à moins de nécessité absolue.

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

16.15 Dans les cas prévus au paragraphe précédent, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le centre d'activités.

Durant cette période d'avis, les salariées de ce centre d'activités peuvent postuler sur le quart stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

16.16 La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.02 et suivants.

16.17 Dans un centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.

- 16.18** L'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par les parties.
- 16.19** Dans le cas où il doit y avoir roulement des quarts de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.07 d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail, soit jour-soir, soit jour-nuit dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation d'effectifs.
- 16.20** **Heures brisées**
- La salariée n'est pas soumise au régime des heures brisées.
- 16.21** **Contrôle du temps**
- La salariée n'est pas soumise à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail.

ARTICLE 17 CONGÉS SANS SOLDE

Matière 12

17.01 Disposition générale

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

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

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

17.02 Conditions du congé

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

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

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

17.03 A) Modalités du congé sans solde

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01 4.

B) Modalités du congé partiel sans solde

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

CONGÉS SANS SOLDE OU PARTIELS SANS SOLDE POUR ÉTUDES

17.04

Conditions d'obtention

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

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

17.05

A) Modalités du congé sans solde

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01 4.

B) Modalités du congé partiel sans solde

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

17.06 Congé pour reprise d'examen

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

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

17.07 Fonction civique (Congé préélectoral)

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

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

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

17.08 Fonction civique (Congé postélectoral)

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

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

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes :

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01 4.

17.09

Congé sans solde

1 - Conditions d'obtention

Après un an (1) de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes ou pris à la journée.

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

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

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

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

2 - Modalités

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

a) Retour

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

b) Congé annuel

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

c) Congés maladie

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

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

d) Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01 4.

e) Droit de postuler

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

17.10

Pré retraite

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

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

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

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

17.11 Congé partiel sans solde par échange de poste

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

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

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

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

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

17.12 Congé partiel sans solde

L'Employeur peut accorder à une salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine ou six (6) jours par deux (2) semaines.

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

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

17.13 Suspension du droit de pratique

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

17.14 Congé sans solde pour mariage ou pour union civile

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

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

ARTICLE 18 DÉPLACEMENT

Matière 5

Le présent article s'applique entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini à l'article 1.07.

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 (1) ou de plusieurs salariée(s).

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

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

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

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

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

Matière 10

Temps supplémentaire

19.01 Utilisation du temps supplémentaire

Le recours au temps supplémentaire ne peut constituer une pratique systématique pour combler les absences.

19.02 Répartition équitable

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

La notion de temps supplémentaire désigne un quart de travail complet. Un quart de travail de quatre (4) heures et moins effectué par une salariée ne peut être considéré dans la répartition équitable.

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

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

L'Employeur crée un registre pour chaque centre d'activités contenant le nom des salariées intéressées et qui font normalement ce travail.

Si les besoins ne peuvent être comblés, suite à l'utilisation du registre du centre d'activités, l'Employeur utilise le registre général de l'établissement en tenant compte des salariées qui répondent aux exigences normales de la tâche.

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

19.03 Disponibilité à tour de rôle

Lorsque les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en disponibilité, les salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que :

- a) un nombre suffisant de salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent paragraphe, les salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le centre d'activités, peuvent se porter volontaires;

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

19.04 Disponibilité à domicile ou à l'établissement

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

Cependant, la salariée de garde peut rester à son domicile s'il lui est possible de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (½) heure.

19.05 Disponibilité à l'établissement

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

19.06 Téléavertisseur

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

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

19.07 Rappel durant un repas

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

19.08 La salariée ayant travaillé plus de la moitié d'un quart de travail précédant son quart régulier lorsqu'elle est en disponibilité bénéficie, à sa demande, d'une absence autorisée sans solde pour le quart de travail suivant immédiatement la période de disponibilité. Lors de cette absence, la salariée bénéficie de tous les avantages et privilèges reliés à la convention collective.

ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS

Matière 11

20.01 Liste des congés fériés

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

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

Les parties se rencontrent une fois l'an pour déterminer les dates effectives des congés fériés.

20.02 Répartition équitable

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

Si Noël et le jour de l'An ont été convenus comme jours de congé férié, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces jours, l'Employeur accorde à la salariée sa préférence exprimée. À défaut de pouvoir l'accorder, les parties conviennent d'une alternance, d'année en année, entre les salariées à moins que l'Employeur et le Syndicat s'entendent autrement.

Les salariées ont droit à un minimum de trois (3) jours de congé férié à Noël ou au jour de l'An. La salariée peut également décider, à moins d'impossibilité de l'Employeur, d'accoler aux congés de Noël ou du jour de l'An un minimum de trois (3) jours de congé (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires). Les congés prévus au présent alinéa sont accordés, par l'Employeur, prioritairement à tout autre congé prévu à la convention collective.

20.03 Remise de congé férié

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

20.04 Banque de congés compensatoires

La salariée a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires en adressant une demande écrite à son supérieur et elle doit s'entendre avec ce dernier quant au moment de leur utilisation.

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

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

20.05 Échange de congé férié

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

ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL

Matière 11

21.01 Période de congé annuel

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

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

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 15 juin au 15 septembre, les parties locales se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période.

À défaut d'entente, la période normale de congé annuel se situe entre le 1^{er} juin et le 30 septembre.

La salariée peut reporter ses semaines de congé annuel entre le 1^{er} mai et le début de la période normale de congé annuel de l'année de référence suivante.

Nonobstant ce qui précède, l'une ou l'autre des parties peut soumettre un projet pour la prise du congé annuel. Ce dernier est mis en place sous forme de projet pilote et est évalué par les parties après la période de congé annuel.

L'Employeur et le Syndicat doivent convenir de la mise en application d'un tel projet pilote dans un centre d'activités. De plus, soixante-dix pour cent (70 %) de l'ensemble des salariées appartenant au même regroupement de titres d'emploi dans ce centre d'activités doivent se prononcer en faveur d'une telle implantation.

21.02 Prise du congé

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

Cependant, la salariée peut choisir de prendre dix (10) jours de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées n'apparaissent pas au programme des congés annuels et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

21.03 Affichage de la liste

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

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

21.04 Inscription

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

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.07 travaillant dans un même centre d'activités. La période de congé annuel de chaque salariée débute ou se termine par une (1) fin de semaine complète de congé.

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

21.05 Affichage du programme

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

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

21.06 Échange de congé annuel

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

21.07 Report du congé annuel

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

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

21.08 Congé annuel pour conjoints

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

21.09 Remise de la rémunération

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

ARTICLE 22 AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

22.01 Article 28 du décret

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

L'Employeur procède dans les meilleurs délais à une recherche visant à déterminer si des salariées sont touchées par le présent article.

ARTICLE 23 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Décret Loi 30

- 23.01** Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 7 mars 2008.
- 23.02** Les lettres d'entente et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.
- 23.03** Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties.
- Toutefois, les arrangements locaux prévus aux dispositions nationales de la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions nationales de la convention collective.
- 23.04** Advenant toute situation non prévue par la convention collective locale, les parties s'engagent à se rencontrer afin d'établir les modalités applicables pour ces situations.
- 23.05** Les parties conviennent de procéder aux concordances de texte découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

ANNEXE 1

HORAIRE COMPRIMÉ – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Matière 9

Les parties peuvent, après entente, mettre en application l'horaire comprimé ou l'aménagement du temps de travail selon les modalités négociées entre les parties ou se référer à l'annexe 1 de la convention collective 2000-2002 en faisant les adaptations nécessaires, s'il y a lieu.

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 ou deux semaines.

ANNEXE 2

TITULARISATION ET CONVERSION DES HEURES DE REMPLACEMENT EN POSTE

Considérant la préoccupation des parties d'augmenter la stabilité des équipes de soins, de favoriser la rétention du personnel et l'attraction de nouvelles ressources tout en diminuant la précarité d'emploi.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un comité paritaire est formé dès l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective afin de procéder aux exercices de titularisation de conversion des heures de remplacement en poste ainsi que le rehaussement des postes à temps partiel.
2. Le comité se compose de deux (2) personnes désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur. Chacune des parties peut être accompagnée d'une représentante extérieure.
3. Les membres du comité sont libérées aux frais de l'Employeur.
4. À partir des résultats des travaux effectués par le comité, les parties conviennent de procéder à la création de postes, tel que prévu à la convention collective en y ajoutant, s'ils le jugent pertinent, les modalités suivantes :
 - rehaussement du nombre de jours des postes à temps partiel;
 - poste composé comportant l'équipe volante comme composante;
 - postes comportant les quarts de travail jour/soir ou jour/nuit.
5. Les postes créés par le biais de la présente seront affichés et attribués de façon accélérée selon des modalités convenues entre les parties.
6. À la suite de cet exercice, tous les postes nouvellement créés ou qui deviennent vacants pourront comporter les modalités prévues à l'article 4 de la présente annexe.
7. De plus, toute salariée affectée en support à une équipe de base ou détenant un poste créé ou modifié en vertu de la présente est déplacée avant d'avoir recours au temps supplémentaire.
8. Les postes créés par la présente annexe ne sont pas visés par le paragraphe 13.14 des présentes pour une période de deux (2) ans, sauf si l'Employeur en décide autrement.
9. Les parties procèdent à l'évaluation des modalités mises en place suite à l'application de la présente annexe, à la demande d'une des parties ou deux (2) ans après l'entrée en vigueur desdites modalités et conviennent d'introduire ces modalités aux dispositions locales, si les résultats sont concluants, en fonction des critères suivants :
 - capacité d'appliquer les dispositions prévues à l'article 21.01 de la convention collective locale;
 - le nombre de postes se retrouvant en liste épuisée à diminuer;
 - le taux de roulement des nouvelles embauchées à diminuer;
 - résultat positif sur l'attraction de nouvelles ressources;
 - diminution du temps supplémentaire obligatoire et volontaire;
 - diminution du déplacement des salariées;
 - impact positif sur la conciliation famille/travail;
 - amélioration du climat organisationnel.

ANNEXE 3

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

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

- Les postes dont les fonctions sont celles d'assistante infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat et infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat sont accessibles tant aux infirmières détentrices que non détentrices d'un baccalauréat en sciences infirmières ou d'un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers, le tout conformément aux règles suivantes.
 - La dotation de ces postes, à l'exception de celle prévue aux articles 14 et 15 des dispositions nationales de la convention collective se fait de la manière suivante :
1. Le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature et qui ont obtenu une note de soixante (60) points et plus sur quatre-vingt-cinq (85) en application de la grille d'évaluation qui suit.

2. Grille d'évaluation :

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

- Expérience pertinente (évaluée sur 30 points)
 - ayant moins de trois (3) ans d'expérience : 15 points;
 - ayant trois (3) ans et plus d'expérience et moins de cinq (5) ans : 20 points;
 - ayant cinq (5) ans et plus d'expérience et moins de six (6) ans : 25 points;
 - ayant six (6) ans et plus d'expérience : 30 points.
- Formation académique (évaluée sur 30 points)
 - diplôme d'études collégiales (D.E.C.) : 15 points
 - et un certificat admissible ou 30 crédits : 20 points
 - et deux certificats admissibles ou 60 crédits : 25 points
 - baccalauréat en sciences infirmières
ou
 - baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers : 30 points
- Habiletés personnelles (évaluées sur 25 points).
- La salariée peut obtenir de 0 à 25 points.

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

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

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

ANNEXE 4

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

Conformément à la lettre d'entente N° 7 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée retraitée réembauchée ne bénéficie d'aucune disposition locale de la convention collective.

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

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

MODALITÉS APPLICABLES POUR LES POSTES PASSERELLE POUR LES SALARIÉES DU BLOC OPÉRATOIRE, HÉMODYNAMIE ET ÉLECTROPHYSIOLOGIE

Les parties conviennent que pour favoriser le cheminement de carrière d'une infirmière qui envisage de travailler dans les centres d'activités mentionnés en titre et possiblement obtenir un poste dans ces centres d'activités, il y a lieu de développer un mécanisme permettant aux infirmières de s'inscrire dans le plan de formation spécifique de ces centres d'activités.

7.01 Définition

Poste passerelle

Les fonctions confiées à chacune des salariées titulaires d'un poste passerelle sont de remplacer les postes temporairement dépourvus de titulaire, de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau de tâches ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties dans les centres d'activités suivants :

- Bloc opératoire
- Hémodynamie et électrophysiologie

7.02 Modalités particulières

Nonobstant ce qui suit, les salariées détenant, à l'entrée en vigueur des présentes dispositions, une affectation passerelle pour ces centres d'activités se voient offrir un poste passerelle équivalent à leur prestation de travail dans lesdits centres d'activités, et ce, sans période d'affichage.

Lorsque l'Employeur évalue qu'il y a un besoin de formation pour assurer la continuité des services dans ces centres d'activités, ce dernier procède à un affichage de postes passerelle selon les modalités prévues à l'article 13 des dispositions locales, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

Malgré les dispositions du paragraphe 12.02B, la salariée à qui le poste passerelle est attribué a droit à une période d'intégration et d'adaptation de trente (30) jours, suivi de la période d'initiation et d'essai, tel que prévu au paragraphe 13.13. Au terme de ces périodes, la salariée est réputée titulaire du poste passerelle.

La salariée ayant complété la période d'intégration et d'adaptation ainsi que la période d'initiation et d'essai prévues à l'alinéa précédent est considérée avoir posé sa candidature à tout poste affiché dans ce centre d'activités.

Lorsqu'un poste est vacant ou nouvellement créé dans les centres d'activités visés par la présente annexe, l'Employeur affiche ledit poste selon les modalités prévues à 13.01. Dans un premier temps, nonobstant la salariée détentrice d'un poste passerelle, le poste est attribué selon les modalités de l'article 13. Dans un deuxième temps, si aucune candidature n'a été retenue, le poste est attribué par anticipation à l'infirmière la plus ancienne titulaire d'un poste passerelle et répondant aux critères de l'alinéa précédent, nonobstant qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche.

La salariée titulaire d'un poste passerelle ainsi nommée est confirmée sur son poste lorsque la formation prévue au centre d'activités est complétée. La salariée qui ne peut, à sa demande ou à celle de l'Employeur terminer sa période de formation est considérée avoir posé sa candidature sur tout poste vacant ou nouvellement créé. La salariée qui se voit offrir un poste selon les modalités prévues à l'article 13 des présentes est tenue d'accepter ce poste.

ANNEXE 6

MESURE TRANSITOIRE CONCERNANT LE QUANTUM DE VACANCES PENDANT LA PÉRIODE NORMALE DE CONGÉ ANNUEL

Dans le cadre d'une mesure transitoire concernant le quantum de vacances dont une salariée peut bénéficier durant la période normale de congé annuel prévue au paragraphe 21.01 de la convention collective locale, il est convenu que les modalités suivantes s'appliquent :

- 1- Au cours de la période normale de congé annuel, une salariée peut bénéficier d'un maximum de trois (3) semaines de vacances sauf après entente avec l'Employeur.
- 2- Les parties procèdent à l'évaluation de cette modalité à la demande d'une des parties ou deux (2) ans après l'entrée en vigueur de la convention collective locale. Il est convenu que cette évaluation devra tenir compte des effets de l'annexe 2 sur la disponibilité de la main-d'œuvre et de l'accessibilité des services à la population.
- 3- Advenant que l'application des modalités prévues à l'annexe 2 permette de dégager la marge de manœuvre nécessaire quant à la disponibilité de la main-d'œuvre afin d'assurer l'accessibilité des services, le paragraphe 21.01 de la convention collective locale s'applique intégralement.
- 4- Advenant que l'application des modalités prévues à l'annexe 2 ne permette pas de dégager la marge de manœuvre nécessaire quant à la disponibilité de la main-d'œuvre afin d'assurer l'accessibilité des services, le paragraphe 1 de la présente entente particulière continue de s'appliquer.
- 5- Dans le cas où il y aurait prolongation de la période mentionnée au paragraphe 2 de la présente, les parties conviennent de procéder à l'évaluation de la modalité avant chaque période normale de congé annuel.

ANNEXE 7

MODALITÉ
CONCERNANT LE REPORT DES CONGÉS FÉRIÉS
PENDANT LA PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL

- 1- Dans tous les cas, nonobstant les dispositions prévues au quatrième alinéa de l'article 20.03 de la convention collective nationale, les vacances d'une salariée ne se trouvent pas automatiquement prolongées d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période de vacances. Le prolongement de ces vacances doit être autorisé par l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE No 1

RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES DÉTENTRICES D'UN POSTE À TEMPS PARTIEL Article 1.03 du décret

Nonobstant la définition de salariée à temps partiel prévue au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée à temps partiel détentrice d'un poste comportant un nombre de jours inférieur à quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours est considérée comme une salariée à temps partiel.

Cette salariée n'est pas tenue de poser sa candidature sur un poste à temps partiel comportant un nombre de jours supérieur malgré les dispositions prévues à la lettre d'entente N° 1 des dispositions nationales de la convention collective.

Dès qu'un poste comportant un nombre de jours inférieur à quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours devient vacant, il est réaffiché conformément au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective.

La personne visée par cette entente est Mme Clémence Berthiaume.

LETTRE D'ENTENTE No 2

MODALITÉS APPLICABLES AUX INFIRMIÈRES DU SECTEUR RECHERCHE

Les parties conviennent que la présente lettre d'entente s'applique uniquement aux salariées affectées à des projets de recherche et visées par l'entente du 15 décembre 1994.

Les salariées visées sont :

Mme Luce Boyer;
Mme Louise Côté;
Mme Brigitte Dionne;
Mme Louise Dugas;
Mme Brigitte Fortin;
Mme Jacinthe Harnois;
Mme Marie-Mai Larivière;
Mme Johanne Milot;
Mme Diane Pagé;
Mme Martine Poulin;
Mme Gaétane Racine;
Mme Carolle St-Pierre;
Mme Diane Trudel;
Mme Rachel Vienneau.

2.01 Lors de l'exercice de titularisation, prévu aux dispositions nationales, l'Employeur offre aux salariées ci-haut mentionnées des postes d'équipe volante quatre (4) jours par quatorze (14) jours, et ce, sans affichage. La nomination de la salariée est confirmée sans période d'initiation et d'essai.

2.02 Le poste d'équipe volante libéré par une salariée affectée au secteur recherche est considéré comme étant temporairement dépourvu de sa titulaire et n'est pas comblé.

2.03 La salariée qui désire effectuer un retour sur son poste d'équipe volante avant l'expiration de son affectation, doit en aviser l'Employeur trente (30) jours à l'avance.

2.04 Lorsque la salariée prend possession de son poste d'équipe volante, elle doit présenter sa candidature sur tout poste affiché. La salariée qui se voit offrir un poste selon les modalités prévues à l'article 13 des présentes est tenue d'accepter ce poste.

Le poste d'équipe volante libéré suite à l'application du paragraphe précédent est aboli.

2.05 La salariée affectée au secteur recherche bénéficie de toutes les dispositions et avantages prévus à la présente convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 7^e jour du mois de mars 2008.

Syndicat des professionnelles en soins
infirmiers et cardiorespiratoires de l'Hôpital
Laval (SPSICHL)

Hôpital Laval

Michèle Allard
Infirmière clinicienne
Présidente

Madeleine Nadeau
Présidente du conseil d'administration

Christiane Balizet
Infirmière

Michel Delamarre
Directeur général

Stéphanie Savard
Inhalothérapeute

Gino Albert
Directeur des ressources humaines

Jérôme Rousseau
Infirmier clinicien

Christian Pigeon
Perfusionniste clinique

René Lizotte
Conseiller syndical FIQ