

**DISPOSITIONS LOCALES
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
INTERVENUES**

ENTRE

Centre de santé et de services sociaux
du Sud de Lanaudière



**LE CENTRE DE SANTÉ ET DE
SERVICES SOCIAUX DU
SUD DE LANAUDIÈRE (CSSSSL)**

ET

SILS 
SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DE LA SANTÉ
DE LANAUDIÈRE SUD

**LE SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL
DE LA SANTÉ DE LANAUDIÈRE SUD
(SILS – FIQ)**

Mise à jour : mars 2014

ENTRÉE EN VIGUEUR LE 11 NOVEMBRE 2007

MISE À JOUR

No	Date de signature	Objet
1	20-05-2008	Ajout de l'annexe 10 (A110) – relative aux conditions particulières pour les inhalothérapeutes de l'hôpital Pierre-Le Gardeur
2	04-08-2008	Entente modifiant l'article 110 – Projet de règles d'octroi du temps supplémentaire
3	14-07-2009	Entente modifiant l'article 110 – Conversion du temps supplémentaire en temps chômé
4	03-08-2009	Entente créant un addenda à l'annexe 3 (A107), fin du point 4
5	28-09-2009	Entente modifiant l'article 107.13 concernant la procédure particulière relative à l'octroi de postes à temps partiel
6	05-2011	Addenda aux dispositions locales pour la concordance avec les dispositions de la nouvelle convention collective FIQ 2011-2015 (art. 106.03, 107.15, 109.01, 109.03)
7	27-10-2011	Entente remplaçant les paragraphes 107.10 et 107.12 sur la procédure d'octroi des postes
8	16-02-2012	Entente modifiant l'annexe relative aux conditions particulières pour les inhalothérapeutes de l'hôpital Pierre-Le Gardeur (Annexe 10 (A 110))
9	2013-12-10	Entente sur l'amendement aux articles 21.03, 21.04 et 21.05 (111.08, 111.09 et 111.10) congé annuel des dispositions locales de la convention collective
10	2013-12-13	Modification du paragraphe 19.02 (110.02) des dispositions locales de la convention collective
11	2014-01-28	Modification du paragraphe 103.01 (1.05) des dispositions locales de la convention collective
12	2014-03-28	Amendement à l'article 111.07 (21.02) pour la prise du congé annuel des dispositions locales de la convention collective SILS

TABLE DES MATIÈRES

Les dispositions locales

	Page	
Article 101	Notions de postes, à l'exclusion du poste réservé	2
Article 102	Notion de service	3
Article 103	Durée et modalités de la période de probation	4
Article 104	Poste temporairement dépourvu de titulaire	5
Article 105	Notion de déplacement	6
Article 106	Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires	8
Article 107	Règles de mutations volontaires	15
Article 108	Procédure de supplantation	23
Article 109	Aménagement des heures et de la semaine de travail	25
Article 110	Modalités relatives au temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité	30
Article 111	Congés fériés, congés mobiles et vacances annuelles	34
Article 112	Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde	39
Article 113	Développement des ressources humaines	45
Article 114	Activités à l'extérieur des installations	48
Article 115	Mandats et modalités de fonctionnement des comités locaux	49
Article 116	Règles d'éthique entre les parties	50
Article 117	Affichage d'avis	51
Article 118	Ordres professionnels	52
Article 119	Pratique et responsabilité professionnelles	53

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	Page
Article 120 Conditions particulières lors du transport des usagers	55
Article 121 Perte et destruction de biens personnels	56
Article 122 Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniformes	57
Article 123 Vestiaire et salle d'habillage	58
Article 124 Modalités de paiement des salaires	59
Article 125 Etablissement d'une caisse d'économie	61
Article 126 Allocations de déplacement	62
Article 127 Durée et entrée en vigueur des dispositions locales	64

Les arrangements locaux et ententes découlant des dispositions nationales de la convention collective

Arrangement local découlant du paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective	67
Arrangement local découlant du paragraphe 6.14 des dispositions nationales de la convention collective	67
Arrangement local découlant du paragraphe 6.21 des dispositions nationales de la convention collective	67
Arrangement local découlant du paragraphe 9.01 des dispositions nationales de la convention collective	68
Entente découlant du paragraphe 10.11 des dispositions nationales de la convention collective	68
Entente découlant du paragraphe 11.02 des dispositions nationales de la convention collective	68
Arrangement local découlant du paragraphe 14.08 des dispositions nationales de la convention collective	69

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	Page
Entente découlant du paragraphe 25.03 des dispositions nationales de la convention collective	69
Entente découlant du paragraphe 28.02 des dispositions nationales de la convention collective	69
Arrangement local découlant du paragraphe 30.01 des dispositions nationales de la convention collective	69
Arrangement local découlant du paragraphe 30.02 des dispositions nationales de la convention collective	70
<u>Les annexes</u>	
Annexe A102 relative à la liste des constituantes et directions en vigueur à la signature des dispositions locales	72
Annexe A102.1 relative à la liste des centres d'activités	73
Annexe A106 relative au mécanisme d'application de la mesure visant la titularisation des salariées	74
Annexe A107 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	76
Annexe A107.1 relative aux mesures transitoires dans le cadre du processus de titularisation	78

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	Page
Annexe A109 relative à l'horaire comprimé	80
Annexe A109.1 relative à l'horaire flexible pour la constituante CLSC Meilleur	93
Annexe A109.2 relative à l'horaire de quatre (4) jours en santé au travail	95
Annexe A109.3 relative à l'horaire comprimé des infirmières en orthopédie	97
Annexe A110 Relative aux conditions particulières pour les inhalothérapeutes de l'hôpital Pierre-Le Gardeur	99
 <u>Les lettres d'entente</u>	
Lettre d'entente relative à certaines salariées détentrices d'un poste à temps partiel	105
 <u>Les lettres d'intention</u>	
Lettre d'intention relative au paiement du congé annuel de la salariée à temps partiel	107
 <u>Les tables de conversion</u>	
La table de conversion patronale-syndicale	109
La table de conversion syndicale-patronale	112

Les dispositions locales

ARTICLE 101

NOTIONS DE POSTES, À L'EXCLUSION DU POSTE RÉSERVÉ, ET LEURS MODALITÉS D'APPLICATION

101.01 (1.02) Poste simple

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée, dans un statut et un quart de travail, à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à l'Annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective.

101.02 (1.03) Poste composé

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée, dans un statut et un quart de travail, à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à l'Annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective.

Exceptionnellement, les parties pourront convenir d'un poste composé contenant plus d'un titre d'emploi prévu à l'Annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective mais à l'intérieur d'un même regroupement de titres d'emploi.

101.03 (1.06) Regroupement de titres d'emploi

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

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

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

ARTICLE 102

NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS

102.01 (1.01) Centre d'activités

Ensemble d'activités spécifiques organisées en fonction des besoins de santé et des soins requis par les usagers et qui constitue une entité distincte au sens de la structure administrative de l'établissement.

Toutefois, un centre d'activités peut être également constitué en fonction de l'organisation du travail.

Lorsqu'un centre d'activités se retrouve à l'intérieur d'une direction ou d'un programme-services, il ne peut s'étendre sur plus d'une direction ou d'un programme-services. De plus, tant et aussi longtemps que l'Employeur n'aura pas mis totalement ou partiellement en place une direction ou un programme-services, un centre d'activités ne peut s'étendre à plus d'une constituante. Un programme-services ou une direction peut contenir plusieurs centres d'activités.

L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat préalablement à toute implantation totale ou partielle de programme-services ou d'une direction. L'implantation d'un programme-services ou d'une direction se fera par étapes, chacune visant la mise en place de continuum de services. Le Syndicat entend collaborer, dans la mesure de ses mandats et de ses obligations, à l'implantation de ces programmes ou directions.

Aux fins d'application de ce qui précède, les constituantes considérées se retrouvent à l'annexe A102.

102.02 (1.01)

La liste des centres d'activités de l'établissement existants à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective se trouve à l'annexe A102.1.

L'Employeur consulte le Syndicat pour toute modification à cette liste de centres d'activités.

ARTICLE 103

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

103.01 (1.05)

La période de probation est :

a) de soixante (60) jours de travail pour toute salariée embauchée dont le titre d'emploi ne requiert pas un diplôme universitaire.

Malgré ce qui précède, la période de probation de la salariée embauchée pour travailler dans les centres d'activités Bloc opératoire, Soins critiques et Suppléance rénale de même qu'à la clinique externe d'orthopédie est de soixante-quinze (75) jours de travail. ;

b) de quatre-vingt-dix (90) jours de travail pour toute salariée embauchée dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire;

c) de cent vingt (120) jours de travail pour toute salariée embauchée comme infirmière praticienne spécialisée.

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

La période de probation inclut le programme d'accueil et d'orientation.

Lorsqu'une salariée obtient un nouveau poste alors que sa période de probation n'est pas complétée, les jours de travail manquants à la période de probation doivent être complétés dans ce nouveau poste. À cette occasion, la période de probation incomplète court en même temps que la période d'initiation et d'essai prévue à l'article 107,11 (13.11).

Les modalités de la période de probation sont communiquées à la salariée au moment de son embauchage.

103.02 (1.05)

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

ARTICLE 104

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE :

- DÉFINITION

- CIRCONSTANCES REQUISES POUR LE COMBLER

104.01 (15.01) Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque cette dernière est absente de son poste pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective.

Un poste est également considéré temporairement dépourvu de sa titulaire dans les situations suivantes :

- période d'affichage prévue à l'article 107 des dispositions locales de la convention collective;
- 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.

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

104.02 (15.01)

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, par les salariées de l'équipe de remplacement et, par la suite, par les salariées inscrites sur la liste de disponibilité du centre d'activités, par l'équipe volante et, finalement, par les salariées inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement.

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

ARTICLE 105

NOTION DE DÉPLACEMENT ET SES MODALITÉS D'APPLICATION

105.01 (18.01)

Un déplacement 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.
- d) lors de la période du 1^{er} juillet au 15 août, dans le cas de la salariée oeuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas en congé sans solde ou en congé annuel. L'Employeur et le Syndicat conviennent des modalités particulières pour l'application du présent sous-paragraphe.

Dans les cas prévus aux sous-paragraphe a) et b) du présent paragraphe, le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une (1) fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive. De plus, sur demande écrite, l'Employeur fournit à la salariée et au Syndicat un avis écrit exposant les motifs et les faits qui ont justifié le déplacement.

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.

105.02 (18.02)

Compte tenu des paragraphes 1.24 à 1.26 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat conviennent des mécanismes de déplacement pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités. Une telle fermeture ne doit pas excéder quatre (4) mois à moins que les parties en conviennent autrement.

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

Avant de recourir aux mécanismes de déplacement convenus, l'Employeur offre aux salariées ainsi affectées l'opportunité de prendre leur congé annuel ainsi que tout autre congé, selon le cas.

ARTICLE 106

RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

106.01 (15.02) Équipe volante

A) L'Employeur doit constituer une équipe volante dans l'établissement.

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que définis au paragraphe 104.01 des dispositions locales de la convention collective. Elle a aussi pour but de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités ou d'exécuter des travaux à durée limitée.

B) Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 107 des dispositions locales de la convention collective.

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

Les parties peuvent convenir de modalités d'affectations particulières pour les salariées de l'équipe volante.

Lorsqu'il n'y a aucune affectation de disponible pour une salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une affectation détenue par une salariée inscrite à une ou l'autre des listes 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.

Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire de l'équipe volante ne sont pas remplacés.

106.02 (15.03) Listes de disponibilité

Les listes de disponibilité sont établies par regroupement de titres d'emploi. Pour chacun de ces regroupements, il y a une liste par centre d'activités et une liste pour l'ensemble de l'établissement.

Les listes de disponibilité sont utilisées pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités ou pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toutes autres raisons convenues entre les parties.

106.03 * (15.04) Salariées inscrites aux listes de disponibilité

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

- a) toute salariée à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
- b) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- c) toute candidate à l'exercice de la profession;
- d) toute externe en soins infirmiers en fonction de son permis d'exercice restreint et externe en inhalothérapie inscrite au registre de l'OPIQ ;
- *e) toute salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective ;
- *f) la salariée qui est dans la deuxième (2^e) année d'un congé sans solde suite à un congé de maternité (22.27c), de paternité ou d'adoption et qui désire exprimer une disponibilité durant cette période, avec l'accord de l'Employeur.

106.04 (15.05)

Pour être inscrite à l'une ou l'autre des listes de disponibilité, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant notamment les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. La salariée peut également indiquer si elle est disponible pour une affectation de plus de vingt-huit (28) jours.

Pour la liste de l'établissement, la salariée indique également les centres d'activités où elle assure sa disponibilité en plus du centre d'activités où elle détient un poste ainsi que ceux où elle aimerait être orientée.

Escorte : La salariée inscrite à la liste de disponibilité de l'établissement peut aussi inscrire sa disponibilité pour effectuer une escorte. La salariée qui refuse une escorte peut se voir offrir une autre affectation sur le même quart de travail. Ce refus ne peut lui être opposé.

Spécialités : Lorsque, à sa demande, une salariée est orientée pour les soins critiques, l'hémodialyse, le bloc opératoire ou la natalité, elle doit assurer une disponibilité pour ce ou ces centres d'activités pour une période d'au moins douze (12) mois à compter de la fin de son orientation, sauf pour un motif valable. Cette salariée peut y être assignée, en dehors des règles prévues au présent article, un jour (1) par mois pour maintenir ses acquis.

La disponibilité s'exprime sur le formulaire prévu à cet effet et selon le calendrier des périodes de disponibilité publié annuellement. Elle s'exprime par période de quatre (4) semaines et elle est reconduite de quatre (4) semaines en quatre (4) semaines tant qu'un

* Entente modifiant l'article 106.03 (15.04) (05-2011)

nouveau formulaire n'est pas complété. Toute disponibilité reçue après la date de tombée est considérée uniquement à partir de la période suivante. 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 affectée 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 106.08 des dispositions locales de la convention collective. Ces affectations sont signifiées au plus tard le 31 mai. Les parties peuvent également convenir par écrit de toute autre procédure pour le remplacement des congés annuels lors de la période normale.

106.05 (15.06)

Lors de l'inscription d'une salariée à l'une ou l'autre des listes de disponibilité, de sa réinscription ou de la modification de sa disponibilité, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de cette salariée ainsi que la disponibilité qu'elle a exprimée.

106.06 (15.07)

La salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir son nom rayé de la liste de disponibilité pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

Cependant, toute radiation subséquente survenant dans les douze (12) mois de la fin d'une précédente radiation peut être d'une durée maximale de six (6) mois.

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

106.07 (15.08) Modalités de rappel des salariées des listes de disponibilité

En vertu de ces listes et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les affectations selon l'ancienneté des salariées inscrites à ces listes. Pour être affectées, 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 de l'intervalle minimum prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. Les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective « Temps supplémentaire » ne s'appliquent pas dans ce cas. Cependant, plutôt que de faire appel à des ressources externes, l'Employeur

considère disponible la salariée pour une affectation de vingt-huit (28) jours et moins en dépit du fait qu'il ne soit pas écoulé seize (16) heures à l'occasion d'un changement de quart. Dans ce cas, le paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective s'applique.

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

La salariée à temps partiel n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire si le nombre de jours ou la durée de ce remplacement est modifié.

La salariée absente au début d'une affectation de plus de vingt-huit (28) jours est réputée disponible pour cette affectation si la durée de son absence couvre moins de 50% de la durée de cette affectation.

La salariée à temps partiel qui obtient une libération syndicale conformément à l'article 6 des dispositions nationales de la convention collective pour une ou des journées où elle est disponible est rémunérée par l'Employeur dans la mesure où, n'eût été de sa libération syndicale, elle aurait obtenu une affectation en vertu de son rang d'ancienneté.

Lorsqu'une affectation excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée inscrite à la liste de disponibilité est déjà affectée, cette salariée est réputée disponible pour une telle affectation s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son affectation en cours.

106.08 (15.09) Attribution des affectations

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

L'affectation prévue avant l'affichage de l'horaire de travail ou en cours de l'horaire de travail est divisible et est accordée dans l'ordre suivant:

- a) par ordre d'ancienneté et selon la disponibilité exprimée, aux salariées inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités;
- b) aux salariées de l'équipe volante;
- c) par ordre d'ancienneté et selon la disponibilité exprimée, aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.

Malgré ce qui précède, lorsqu'un remplacement est connu alors que le quart a débuté ou s'il est connu lors du quart précédent, il est alors offert à la salariée de l'équipe volante qui n'est pas sur une affectation.

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 106.08 des dispositions locales de la convention collective.

Le remplacement du congé de nuit qui résulte de la conversion de la prime de nuit en temps selon l'arrangement local prévu pour la conversion de la prime de nuit en temps est attribué comme une affectation de vingt-huit (28) jours ou moins.

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 dans l'ordre suivant:

a) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités, par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée en terme de nombre de jours par semaine et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer.

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 affectation 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) à la salariée de l'équipe volante.

c) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement, par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée en terme de nombre de jours par semaine et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer.

Toute salariée inscrite à une liste de disponibilité et déjà affectée 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 106.08, sous-paragraphe A) des dispositions locales de la convention collective.

Si après l'application des étapes a) et b), l'affectation ne peut être comblée en totalité par une salariée, elle devient alors divisible et est à nouveau offerte selon les étapes prévues au présent paragraphe.

Une affectation de plus de vingt-huit (28) jours qui survient en cours d'horaire est offerte selon la procédure prévue au paragraphe 106.08 A) des dispositions locales de la convention collective et ce, jusqu'au début de l'horaire suivant sauf si la nature particulière de cette affectation justifie qu'elle soit donnée immédiatement selon le présent paragraphe.

C) Remplacement de vingt-huit (28) jours ou moins à un poste dont le titre d'emploi est supérieur à celui d'infirmière, d'inhalothérapeute ou d'infirmière auxiliaire

Le présent paragraphe s'applique pour un remplacement dont le titre d'emploi est « chef d'équipe (infirmière ou infirmière auxiliaire) », « assistante infirmière-chef », « assistante du supérieur immédiat », « infirmière monitrice », « infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou du supérieur immédiat », « assistante chef inhalothérapeute », « coordonnatrice technique (inhalothérapie) », « chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie) ».

Toute affectation de vingt-huit (28) jours ou moins est d'abord offerte par ancienneté à toutes les salariées du centre d'activités en présence qui répondent aux exigences normales de la tâche, avant de recourir à la procédure prévue au paragraphe 106.08 A) des dispositions locales de la convention collective. Si une salariée accepte, elle est déplacée temporairement pour exercer les fonctions et, s'il y a lieu, son poste est remplacé selon le paragraphe 106.08 A) des dispositions locales de la convention collective.

106.09 (15.10)

Pour les affectations de plus de vingt-huit (28) jours, l'Employeur avise par écrit le Syndicat et la salariée qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 104.01 des dispositions locales de la convention collective des particularités suivantes

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

Pour les affectations de vingt-huit (28) jours ou moins, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la salariée et au syndicat que sur demande.

Les informations au Syndicat peuvent être sur support informatique.

106.10 (15.11) Projet particulier

On entend par « projet particulier » toute affectation temporaire visant des besoins particuliers tels que : projet pilote, projet de recherche ou d'étude et autre projet spécial. Un projet particulier est ouvert à toute salariée, peu importe son statut ou sa disponibilité.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la nature de tout projet particulier, de sa durée ainsi que des habiletés nécessaires pour la réalisation du projet. Le Syndicat fait s'il y a lieu ses représentations dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis.

Suite à ce délai, le projet particulier est affiché et attribué selon les règles prévues à l'article 107 des dispositions locales de la convention collective comme s'il s'agissait d'un poste. La salariée qui l'obtient peut quitter temporairement son poste et celui-ci est offert, s'il y a lieu, selon les règles prévues au présent article. Si la salariée est sur une affectation, elle peut également quitter son affectation mais sans droit de retour sur celle-ci à la fin du projet. Au terme du projet particulier, la salariée retourne à son poste sans préjudice à ses droits acquis.

La durée d'un projet particulier ne devrait pas dépasser un an.

ARTICLE 107

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

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

107.01 (13.01)

Quatre fois par année (15 juin, 15 septembre, 15 décembre et 15 mars), l'Employeur informe, par écrit ou sur support informatique, 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 tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, en excluant du calcul la période du 15 juin au 15 septembre et celle du 15 décembre au 15 janvier. Aux fins d'application, dans le cas de mutation volontaire, ce délai ne commence à courir qu'à la fin de la période d'initiation et d'essai de la salariée sur son nouveau poste.

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 ou selon le calendrier établi conjointement dans le cadre de la procédure « Salon des postes » et débute le mercredi.

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.

Une salariée ne peut détenir deux (2) postes à moins d'une entente écrite entre les parties sur les modalités applicables.

Sauf pour l'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie et la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière, la salariée nouvellement embauchée peut obtenir un poste

vacant lorsqu'il n'y a eu aucune candidature interne suite à un affichage. À défaut, cette salariée détient un poste d'équipe volante à temps partiel ayant un nombre de jours de travail de quatre (4) jours par deux (2) semaines.

107.02 (13.02)

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1- le ou les titre-s d'emploi et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
- 2- l'échelle de salaire (minimum-maximum);
- 3- le ou les centre-s 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- pour un poste composé, la majeure lorsqu'il y a plus d'un centre d'activités;

et à titre indicatif :

- 9- les exigences ;
- 10- le port d'attache;
- 11- le territoire géographique, le cas échéant ;
- 12- l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

Lorsqu'il y a plusieurs plages horaires dans un centre d'activités à l'intérieur d'un même quart de travail, l'Employeur indique également l'existence de celles-ci sur l'affichage.

De plus, lorsque l'Employeur utilise des tests ou des entrevues dans sa procédure de sélection, il indique sur l'affichage la nature du test ou de l'entrevue qu'il exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen.

Dans le cas d'un poste composé, la majeure est déterminée par le centre d'activités où la salariées exercera ses fonctions plus de 50% du temps. Aux fins d'applications de la

convention collective, cette majeure est réputée être le centre d'activités. Dans la mesure du possible, les centres d'activités du poste relèvent du même programme-services ou de la même direction.

107.03 (13.03)

Toute salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement ou, s'il y a lieu, selon la procédure du « Salon des postes » établie conjointement 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 impliquant un transfert, à l'exclusion des transferts découlant du processus de titularisation.

107.04 (13.04)

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

107.05 (13.05)

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

Cependant, lorsque le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire selon l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective, le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répondent aux exigences pertinentes. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté.

Les exigences requises par l'Employeur doivent être pertinentes et en relation d'une part avec la nature des fonctions et, d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler.

L'Employeur consulte le Syndicat sur les exigences.

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 tel que prévu au paragraphe 113.02 C) des dispositions locales de la convention collective. Suite à ce programme, la salariée débute sa période d'initiation et d'essai.

Les postes d'assistante-infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat et d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat compris dans le regroupement de titre d'emploi d'infirmière sont attribués selon l'annexe 107 des dispositions locales de la convention collective.

107.06 (13.06)

Toute 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 inclusivement des dispositions nationales de la convention collective.

107.07 (13.07)

L'Employeur crée et tient à jour un registre des postes. Ce registre a pour but de permettre à une salariée absente qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée durant son absence.

Les parties conviennent, dans le cadre de la procédure du « Salon des postes », de suspendre l'utilisation du registre des postes pour le remplacer par un système de procuration pour la salariée absente.

107.08 (13.08)

L'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur sur le formulaire prévu à cet effet et ce, pour chaque période d'absence. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé. L'inscription se fait par centre d'activités, titre d'emploi, statut et quart de travail.

107.09 (13.09)

L'application du paragraphe 107.05 des dispositions locales de la convention collective 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.

107.10 * (13.10) Considérant les changements importants aux paragraphes 107.10 et 107.12 de la matière 7 ou de l'article 13, Promotion - transfert - rétrogradation, cette entente remplace intégralement le contenu de ces deux paragraphes.

L'ensemble des postes vacants, à des dates préétablies, est affiché selon le « calendrier des affichages de postes » à trois (3) ou quatre (4) reprises entre les mois de septembre et juin.

* Entente remplaçant les paragraphes 107.10 (13.10) et 107.12 (13.12)

L'Employeur affiche au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, le calendrier des affichages de postes pour la période de septembre à juin qui suit. Une copie est transmise au syndicat.

Les affichages de postes se font via les systèmes existants à l'établissement.

La procédure d'affichage s'étend sur une période de soixante (60) jours qui se répartissent comme suit :

Jour 1 à 15 : Affichage des postes avec ou sans exigence

- Jour 16 à 30 : Analyse des candidatures
- Jour 31 : Premières nominations aux postes sans exigence particulière
- Jour 31 à 60 : Premières nominations aux postes avec exigences particulières

Pour accélérer le traitement des postes, dans toutes les situations où une postulante doit être contactée, si un message doit être laissé en son absence, celle-ci sera tenue de retourner l'appel dans les vingt-quatre (24) heures afin de prendre les informations relatives aux postes. Si la salariée ne retourne pas l'appel dans les vingt-quatre (24) heures, sans motif valable, elle sera considérée comme s'étant désistée de l'ensemble des postes.

Dans l'éventualité où un autre désistement libère à nouveau le poste, le processus décrit ci-haut se répète, et ce, jusqu'à l'épuisement de la liste des candidatures.

Suite à sa nomination, la salariée reçoit un avis écrit confirmant sa nomination au poste.

Dans le cas où la salariée se voit offrir un poste lors d'un deuxième traitement (après un désistement), elle devra obligatoirement faire un choix entre le poste obtenu et le nouveau poste offert, et ce, dans les vingt-quatre (24) heures suivant. Dans le cas où la salariée est en cours de période d'essai, peu importe le nombre de jours complétés, en acceptant le nouveau poste, elle devra se désister immédiatement du poste qu'elle occupe.

Une liste des postes vacants après affichage est disponible aux ressources humaines.

L'intégration au poste se fait au plus tard soixante (60) jours après la nomination.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée qui bénéficie des congés prévus à l'article 22 des dispositions nationales de la convention collective. Dans ce cas, l'entrée en fonction se fait au retour de la salariée. Pour la salariée en invalidité, la possibilité de reporter l'entrée en fonction est évaluée selon chaque cas.

107.11 (13.11)

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Cependant, la salariée qui obtient un poste dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire selon l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective a droit à une période d'initiation et d'essai maximum de soixante (60) jours de travail. Aux fins de calcul, les jours de formation, d'intégration, d'adaptation et d'orientation sont exclus. Par contre, pour la salariée à temps partiel, les jours de travail

obtenus selon sa disponibilité additionnelle sont comptabilisés en autant qu'ils aient lieu dans le même centre d'activités, le même titre d'emploi et le même quart de travail.

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.

S'il y a réintégration à l'ancien poste ou à l'équipe de remplacement, le cas échéant, l'Employeur offre le poste à une autre candidate selon les modalités prévues au présent article ou, s'il y a lieu, à la procédure du « Salon des postes ».

107.12 * (13.12) Salon des postes

Considérant les changements importants aux paragraphes 107.10 et 107.12 de la matière 7 ou de l'article 13 Promotion – transfert - rétrogradation, cette entente remplace intégralement le contenu de ces deux paragraphes. (voir paragraphe 107.10)

107.13 * (13.13) Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

Le texte du paragraphe 13.13 des dispositions locales de la convention collective concernant la procédure particulière relative à l'octroi de postes à temps partiel est totalement remplacé par le texte suivant :

- 1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités et un même quart de travail, 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 application du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe (13.02 -107.02) et procède selon les modalités suivantes :

- 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.

*Entente modifiant l'article 107.13 (13.13) (28-09-2009)

- 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 du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariées. Sinon, les jours de travail non récupérés en i) deviennent un nouveau poste à temps partiel et est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.
 - iii) Si aucune salariée à temps partiel ne veut ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée à temps complet, le ou les jours de travail du poste sont offerts 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 dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des salariées. Sinon, le poste à temps partiel est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.
- 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.
 - 3- Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un point de service, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les salariées à temps partiel de ce point de service.
 - 4- Les parties conviennent que rien dans ce présent paragraphe ne peut être utilisé aux fins d'interprétation de la notion de "centre d'activités" par rapport à celle de "point de service" ou inversement.

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 titularisation prévu à la lettre d'entente no 1 des dispositions nationales de la convention collective, la procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel prévue ci-haut est suspendue.

107.14 (13.14) Changement de statut

Sous réserve de disposition contraire, une salariée à temps partiel obtient un poste de salariée à temps complet par voie d'affichage.

Sous réserve de disposition contraire, la salariée à temps complet devient salariée à temps partiel par voie d'affichage.

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

107.15 * (13.15)

La salariée peut renoncer au poste qu'elle détient; elle se voit alors octroyer un poste à temps partiel laissé vacant comportant quatre (4) jours de travail par deux (2) semaines à l'équipe volante. *Toutefois, la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective peut renoncer à son poste pour s'inscrire à la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

Dans les deux cas, cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa renonciation; cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 107 des dispositions locales de la convention collective pour l'obtention d'un autre poste au cours des douze (12) mois suivant sa renonciation. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions locales de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

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

107.16 (13.16)

La salariée qui obtient un poste hors de l'unité d'accréditation a droit à une période d'une durée maximale de six (6) mois au cours de laquelle elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.

107.17 (13.17)

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 jusqu'au retour de la cadre absente et uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée pour toute la durée de l'absence lorsque les besoins du centre d'activités le justifient. Cependant, lorsqu'il s'agit d'un poste cadre vacant, la salariée peut le faire pour une durée maximale de douze (12) mois aux mêmes conditions. L'employeur avise par écrit le Syndicat lors d'une telle affectation.

Durant cette affectation, la salariée ne peut signer de lettres de mesures disciplinaires.

* Entente modifiant l'article 107.15 (13.15) (05-2011)

ARTICLE 108

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

108.01 (14.01)

Dans le cas de supplantation et dans le cas de mesures spéciales prévues à l'articles 14 des dispositions nationales de la convention collective, 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 de titres d'emploi à la condition qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté.

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

- 4- À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste d'équipe volante comportant quatre (4) jours par période de deux (2) semaines. 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 présent paragraphe 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.

Aux fins d'application de la présente procédure, le titre d'emploi est celui ayant apparu à l'affichage du poste de la salariée ou ayant été octroyé par entente.

108.02 (14.02)

La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 108.01 des dispositions locales de la convention collective si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 108.01 des dispositions locales de la convention collective. Dans ce cas, la salariée à temps partiel doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 108.01 des dispositions locales de la convention collective si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 108.01 des dispositions locales de la convention collective.

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 108.01 des dispositions locales de la convention collective sauf quant à l'identité de statut.

108.03 (14.03)

La salariée visée par l'application des paragraphes 108.01 et 108.02 du présent article 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.

108.04 (14.04)

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

108.05 (14.05)

L'Employeur offre à la salariée qui, après vingt (20) jours de travail dans son nouveau poste, éprouve des difficultés quant à sa capacité à satisfaire aux exigences normales de la tâche, un poste sur l'équipe volante. Ce poste est de même quart de travail, même statut et, pour la salariée à temps partiel, même nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines que le poste qu'elle détenait au moment d'exercer son droit de supplancement.

ARTICLE 109

AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

109.01 * (16.01) Semaine régulière et jour de travail

La semaine régulière de la salariée est celle du nombre d'heures 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 $\frac{1}{4}$) ou de sept heures et demi (7 $\frac{1}{2}$).

109.02 (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.

109.03 * (16.03) Période de repas

La salariée qui a une journée régulière de sept (7) heures de travail dispose d'une (1) heure pour prendre son repas tandis que celle dont la journée régulière de travail est de sept heures et quart (7 $\frac{1}{4}$) ou de sept heures et demi (7 $\frac{1}{2}$) dispose de trois quart (3/4) d'heure. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

109.04 (16.04) Période de repos

Si les besoins du centre d'activités le permettent et avec le consentement du supérieur immédiat ou à la connaissance de ce dernier sans objection de sa part, la salariée peut :

- accoler une ou ses deux périodes de repos à sa période de repas;
- prendre une ou ses deux périodes de repos à tout autre moment pendant son quart de travail.

109.05 (16.05) Repos hebdomadaire

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

Les mots «jours de repos» signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures. À la demande de la salariée, l'employeur peut accorder quatre (4) jours consécutifs de repos par deux (2) semaines de travail.

* Entente modifiant l'article 109.01(16.01) et 109.03 (16.03) (05-2011)

109.06 (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 ou leurs quarts de travail, tels qu'établis sur les horaires affichés, 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.

Aux fins d'application de la convention collective, l'échange d'horaire est réputé ne pas avoir été effectué sauf pour les primes de soir, de nuit ou de fin de semaine.

109.07 (16.07) Nombre et répartition des fins de semaine

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

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

109.08 (16.08)

Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités et d'un même regroupement de titres d'emploi. Cependant, en vertu de l'organisation du travail dans un centre d'activités, les parties peuvent convenir d'une répartition différente.

109.09 (16.09) Affichage des horaires

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois. L'Employeur inscrit aussi à l'horaire les salariées remplaçantes et les salariées de l'équipe volante assignées dans le centre d'activités. L'Employeur s'efforce de maintenir une périodicité d'un horaire à l'autre à moins de circonstances exceptionnelles.

109.10 (16.10)

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

Une copie des horaires affichés est acheminée au Syndicat par courrier électronique. À défaut, une copie papier est acheminée.

109.11 (16.11) Réaménagement de l'horaire

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

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

109.12 (16.12) Roulement des quarts de travail

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

109.13 (16.13)

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

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

109.14 (16.14)

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

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

109.15 (16.15)

La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 107 des dispositions locales de la convention collective ou qu'elle se prévaut de l'article 108 des dispositions locales de la convention collective.

109.16 (16.16)

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

109.17 (16.17)

L'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par l'Employeur et le Syndicat.

109.18 (16.18)

Dans le cas où il doit y avoir roulement des quarts de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit.

109.19 (16.19)

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

109.20 (16.20) Heures brisées

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

109.21 (16.21) Contrôle du temps

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

109.22 (16.22) Plages horaires

Lorsqu'il y a plusieurs plages horaires dans un centre d'activités à l'intérieur d'un même quart de travail pour un même regroupement de titres d'emploi, les salariées s'y soumettent à tour de rôle à moins que les salariées s'entendent autrement entre elles ou que les besoins du service justifient une attribution différente.

109.23 (16.23) Détermination du quart de travail

Les quarts de travail sont jour, soir ou nuit. Uniquement aux fins de la détermination d'un quart de travail d'un poste, tout quart qui débute après 13 :00 heures est un quart de soir; tout quart qui débute à compter de 20 :00 heures est un quart de nuit; tout quart qui débute à compter de 5 :00 heures est un quart de jour.

ARTICLE 110

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

110.01 (19.01) Utilisation du temps supplémentaire

Le recours au temps supplémentaire ne peut constituer une pratique systématique pour combler les absences. Toutefois, lorsque le temps supplémentaire est connu d'avance, l'Employeur peut l'offrir aux salariées disponibles et il l'inscrit à l'horaire lorsque la salariée l'accepte et ce, selon les modalités prévus au présent article et dans le cadre d'une pré-cédule.

110.02 (19.02)

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariées disponibles par ancienneté, parmi celles qui font normalement ce travail ou qui ont été orientées pour le faire. **À l'exception des inhalothérapeutes pour qui l'ancienneté est l'unique critère à respecter, l'ordre suivant doit être respecté :**

- a) Titulaires de poste du centre d'activités ;
- b) Salariées affectées sur un remplacement de plus de vingt-huit (28) jours à l'intérieur du centre d'activités ;
- c) Autres salariées de l'établissement.

Pour être inscrite sur une liste de temps supplémentaire, il appartient aux salariées d'exprimer leur disponibilité pour une période donnée en utilisant le formulaire prévu à cet effet.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariées sur place. Un cas est considéré urgent s'il reste moins de quatre-vingt-dix (90) minutes avant le début du travail.

La salariée dont l'horaire régulier de travail chevauche les heures en temps supplémentaire est réputée disponible s'il n'y a personne sur la liste pour les faire en totalité.

La salariée qui accepte un quart de travail supplémentaire à la suite de son horaire régulier a droit à un temps de récupération de quinze (15) minutes entre les deux, si les activités du centre le permettent.

L'Employeur s'efforce de ne pas recourir à des ressources externes tant qu'il n'a pas épuisé la liste des salariées disponibles pour le temps supplémentaire.

*** ENTENTE - Octroi du temps supplémentaire**

Cette entente est applicable uniquement aux salariées de l'hôpital et de l'hébergement et pour les titres d'emploi d'infirmière, d'assistante-infirmière-chef, de chef d'équipe, d'infirmière clinicienne, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'infirmière première assistante en chirurgie et de candidate à l'exercice de la profession d'infirmière (CEPI) ainsi qu'aux infirmières auxiliaires.

*Entente modifiant l'article 110 (04-08-2008)

L'employeur affiche, par centre d'activités, au plus tard à 12 h le vendredi de la 2^e semaine de la période financière, un horaire des besoins de temps supplémentaire de la période suivante. Cet horaire est affiché durant 7 jours, soit jusqu'au vendredi 8 h de la 3^e semaine de la période financière.

Les salariées expriment leur disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire pendant ces 7 jours ou l'horaire est affiché.

L'employeur octroie par ancienneté le temps supplémentaire parmi les salariées ayant exprimé leur disponibilité et l'inscrit sur l'horaire officiel.

S'il demeure des besoins non comblés, les salariées pourront faire connaître leur disponibilité au responsable de leur centre d'activité, et ce, jusqu'au jour même du besoin à combler. Ce dernier octroiera alors le temps supplémentaire sans égard à l'ancienneté, sur la base du premier arrivé, premier servi.

Simultanément, l'employeur effectue les démarches selon la procédure régulière et celle-ci sera interrompue dès qu'une salariée se portera volontaire.

**** ENTENTE – Conversion du temps supplémentaire en temps chômé**

Dans le cas où l'employeur accorde à la personne salariée de reporter ces heures supplémentaires en banque de temps, la personne salariée peut convertir annuellement un maximum de cinq (5) jours dans une banque de temps, à moins d'entente spéciale au préalable avec son supérieur immédiat. Cette conversion s'effectue de la façon suivante : une heure effectuée en temps supplémentaire équivaut à une heure et demie de temps chômé sauf lors d'un congé férié où la conversion s'effectue proportionnellement au taux payé. La personne salariée doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de la reprise de temps.

Cette banque doit être comptabilisée par l'Employeur et apparaître sur le bulletin de paie de la personne salariée.

La personne salariée qui s'est vue autoriser par son supérieur immédiat de convertir ses heures supplémentaires en temps chômé doit l'inscrire sur son relevé de présence hebdomadaire (feuille de temps).

Le temps chômé ainsi accumulé doit être pris au plus tard le 31 mars de chaque année, à moins d'entente contraire avec le supérieur immédiat. À défaut, la banque est remise à zéro et les heures supplémentaires accumulées sont payées à la personne salariée dans la semaine couvrant la période de paie du 31 mars de l'année. Dans ce cas, l'Employeur produit un bulletin de paie distinct.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut en tout temps demander le paiement des heures supplémentaires accumulées. Ces heures sont également payables au départ de la personne salariée.

*Entente modifiant l'article 110 (14-07-2009)

Mesures transitoires

Au plus tard le 31 juillet 2009, l'employeur intègre, s'il y a lieu, dans Logibec toutes les heures de travail supplémentaires qui auraient été cumulées dans diverses banques de temps et non intégrées dans Logibec. Dans l'éventualité où une personne salariée se retrouve avec une banque excédentaire de cinq (5) jours dans la banque de temps de Logibec, l'ensemble des heures excédentaires lui est remboursé à moins qu'il y ait eu entente préalable à ce sujet avec le supérieur immédiat.

110.03 (19.03) Garde ou disponibilité

Lorsque les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel de garde ou 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.

110.04 (19.04) Garde ou disponibilité à domicile ou à l'établissement

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

Cependant, la salariée de garde ou en disponibilité peut rester à son domicile s'il lui est possible de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif de trente (30) minutes.

L'Employeur met à la disposition de la salariée qui est en service de garde un espace de stationnement situé près d'une entrée de l'établissement.

110.05 (19.05) Chambre ou local

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

110.06 (19.06) Télé-avertisseur

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité ou de garde un télé-avertisseur en bon état . Il appartient à la salariée de vérifier le fonctionnement de l'appareil.

110.07 (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.

110.08 (19.08)

La salariée ayant travaillée plus de la moitié d'un quart de travail suite à un rappel bénéficié, à sa demande, d'une absence autorisée pour son quart de travail suivant lorsqu'il y a moins de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail et ce, sans préjudice au fonctionnement du centre d'activités.

ARTICLE 111

CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET VACANCES ANNUELLES

I - CONGÉS FÉRIÉS

111.01 (20.01) Liste des congés fériés

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

- Confédération (F1)
- Fête du travail (F2)
- Action de Grâces (F3)
- Jour du Souvenir (F4)
- Veille de Noël (F5)
- Noël (F6)
- Veille du Jour de l'An (F7)
- Jour de l'An (F8)
- Vendredi de la semaine de relâche scolaire (F9)
- Vendredi Saint (F10)
- Lundi de Pâques (F11)
- Journée nationale des Patriotes (F12)
- Fête Nationale du Québec (F13)

Le Vendredi de la semaine de relâche scolaire (F9) est celui prévu par la Commission scolaire des Affluents.

Pour la Confédération (F1) et le Jour du Souvenir (F4), les parties déterminent par écrit au plus tard le 31 janvier de chaque année la date d'occurrence de ces congés de façon à ce qu'ils soient accolés à une fin de semaine. Aux fins d'application de la convention collective, cette date d'occurrence est réputée être le congé férié. Les parties peuvent également convenir à chaque année et pour cette seule année de remplacer la Veille de Noël ou la Veille du Jour de l'An par le Lendemain de Noël ou le Lendemain du Jour de l'An.

111.02 (20.02) Répartition équitable

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

Pour le congé de Noël et celui du Jour de l'An ainsi que leur veille respective, toutes les salariées bénéficient d'au moins une (1) de ces deux (2) périodes de congés fériés au cours de laquelle elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces périodes, les salariées d'un même centre d'activités et d'un même regroupement de titres d'emplois

s'entendent entre elles. S'il n'y a pas d'entente entre deux ou plusieurs salariées, l'octroi de ces périodes a lieu par ancienneté.

Les salariées ont droit d'accoler à la période de Noël ou du Jour de l'An trois (3) jours de congés (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires) de façon à ce qu'elles soient en congé durant cinq (5) jours consécutifs.

111.03 (20.03) Remise de congé férié

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine ou 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. Dans tous les cas, l'Employeur tient compte de la préférence de la salariée.

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

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

111.04 (20.04) 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. Dans ce cas, les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas si la salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

II - CONGÉS MOBILES

111.05 (23.01)

Les congés mobiles prévus au paragraphe 34.03 et à l'annexe 9 des dispositions nationales de la convention collective pour les salariées oeuvrant dans une aile ou une unité psychiatrique ou une unité spécifique doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée.

III - VACANCES ANNUELLES

111.06 (21.01) Période du congé annuel

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

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

La salariée peut prendre jusqu'à deux (2) semaines de congé annuel au mois de mai de l'année de référence suivante.

Cependant, le congé annuel des salariées oeuvrant en milieu scolaire doit être pris à l'intérieur des périodes s'échelonnant entre le 1^{er} juillet et le 15 août, entre le 15 décembre et le 15 janvier, au cours de la semaine de relâche scolaire ou de la semaine précédant ou suivant la fête de Pâques, en fonction du calendrier scolaire, ou à toute autre période convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

111.07 (21.02) Prise du congé

Le congé annuel se prend par semaine complète de calendrier. Aux fins d'application, la semaine débute à 0 :00 heure le lundi et se termine à 24 :00 heures le dimanche.

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 une (1) semaine 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. Toutefois, ces jours sont normalement pris en dehors de la période normale de congé annuel ou durant celle-ci si le nombre de personnes en congé annuel et les besoins du service le permettent.

La salariée peut prendre jusqu'à trois (3) de ces jours de congé ainsi fractionnés dans une même semaine.

De plus, la salariée qui a entre 17 et 24 ans de service au 30 avril peut prendre ses jours ouvrables additionnels de congé en complétant sans solde sa semaine de congé, auquel cas ils apparaissent au programme de congé annuel, ou les prendre de façon fractionnée.

Quant à la salariée bénéficiant d'un congé partiel sans solde pour études prévu à l'article 112.04 (17.04) de la présente convention collective, elle peut choisir de prendre jusqu'à deux (2) semaines de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées n'apparaissent pas au programme des congés annuels et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

111.08 (21.03) Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 15 mars et le 1^{er} septembre, 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.

111.09 (21.04) Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 30 mars et le 15 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 si elles prévoient être de retour.

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 101.03 des dispositions locales de la convention collective travaillant dans un même centre d'activités.

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).

De plus, dans un centre d'activités fonctionnant sur trois (3) quarts de travail, le nombre de salariées pouvant prendre leurs congés annuels en même temps ne peut être inférieur à 70% du nombre de jours de congé annuel à prendre par les salariées d'un centre d'activités converti en semaines, le tout divisé par le nombre de semaines comprises dans la période normale de congé annuel.

Malgré ce qui précède, dans un centre d'activités fonctionnant sur trois (3) quarts de travail, l'Employeur peut demander à des salariées moins anciennes d'un quart de travail d'effectuer un autre choix de vacances lorsque le nombre de salariées désirant prendre leur congé annuel en même temps pour ce quart devient supérieur à 50% (en enlevant les décimales) du résultat obtenu à l'alinéa précédent.

111.10 (21.05) Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 30 septembre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

La salariée prend son congé annuel aux dates prévues au programme, y compris celle qui obtient un transfert, une promotion, une rétrogradation dans le cadre de l'article 107 ou de l'article 108 des dispositions locales de la convention collective. Le programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 111.11 et 111.12 du présent article.

111.11 (21.06) Échange de congé annuel

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

111.12 (21.07) Report du congé annuel

La période de congé annuel d'une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, survenus avant sa période de congé annuel, est reportée automatiquement en totalité à une date ultérieure, à moins d'avis contraire de la salariée avant le début de son congé. La salariée doit aviser l'Employeur aussitôt que possible de son incapacité.

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

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

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

111.13 (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.

111.14 (21.09) Remise de la rémunération

La rémunération du congé annuel est remise à la salariée selon la fréquence habituelle de la paie.

Cependant, la rémunération du congé annuel est remise avec l'avant dernière paie qui précède son départ en congé annuel à la salariée qui en fait la demande au moins six (6) semaines avant la date de son départ en congé annuel.

ARTICLE 112

OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE

112.01 (17.01) Disposition générale

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

112.02 (17.02) Autres modalités relatives aux congés sans solde et partiels sans solde de plus de trente (30) jours prévus au présent article

Outre ce qui précède ainsi que les modalités particulières prévues à chacun des congés sans solde, les modalités suivantes s'appliquent :

A) Modalités applicables aux congés sans solde de plus de trente (30) jours.

1- Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée le montant correspondant aux jours de vacances non pris à la date de son départ en congé sans solde et, à son retour, la salariée est réputée avoir pris le quantum des jours de vacances auxquels elle avait droit.

Durant le congé et conformément au paragraphe 17.02 d) des dispositions nationales de la convention collective, la salariée n'accumule pas de service aux fins de la détermination de son congé annuel.

2- 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.

3- Retour

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

De plus, 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 écrit de trente (30) jours.

Au retour de son congé, la salariée reprend son poste. Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde est aboli, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à la procédure de supplantation.

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 d'équipe volante de quatre (4) jours de travail par deux (2) semaines.

4- 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 entre en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination ou à la date d'entrée en fonction prévue par l'Employeur si celle-ci est supérieure à trente (30) jours.

B) Modalité de retour applicable aux congés partiels sans solde prévus au présent article.

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

112.03 (17.03) Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un CEGEP ou une université

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

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.

112.04 (17.04) Congé sans solde ou partiel sans solde pour études

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 maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

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

112.05 (17.05) Congé pour examen ou reprise d'examen de l'Ordre professionnel

La salariée se voit accorder un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) jours consécutifs pour se préparer et se présenter à l'examen ou une reprise d'examen de l'Ordre professionnel.

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

112.06 (17.06) Fonction civique (congé pré-électoral ou post-électoral)

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

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

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

Si elle est élue, elle a droit à un congé sans solde, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part ou, dans le cas contraire, à un partiel sans solde, pour la durée de son mandat. Pour le retour, malgré les dispositions du paragraphe 112.02 3- des dispositions locales de la convention collective, 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.

112.07 (17.07) Congé sans solde d'un (1) mois

Après deux (2) ans de service dans l'établissement, toute salariée a droit, à chaque année, après entente quant aux dates avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande écrite trente (30) jours à l'avance.

Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes.

La salariée peut également diviser une semaine sans solde en cinq (5) jours. Ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel et après entente avec l'Employeur.

112.08 (17.08) Congé sabbatique

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.

112.09 (17.09) Pré-retraite

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

Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à cinq (5) jours par deux (2) semaines en conformité avec l'horaire établi par l'Employeur.

112.10 (17.10) Congé partiel sans solde par échange de poste

Sur demande écrite faite quatre (4) semaines à l'avance et afin d'obtenir un congé partiel sans solde, une salariée à temps complet et une salariée à temps partiel ou deux (2) salariées à temps partiel détenant un poste avec un nombre de jours différents, d'un même

centre d'activités et d'un même titre d'emploi, peuvent échanger leur poste pour une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Les salariées visées par cet échange doivent avoir un (1) an de service au début de l'échange. Toutefois, ce congé est accordé même si une salariée a moins de un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à charge requiert sa présence.

Les salariées doivent déposer une demande écrite conjointe à leur supérieur immédiat dans laquelle elles précisent la durée de l'échange de postes. Celle-ci est affichée dès sa réception dans le centre d'activités pour une période de deux (2) semaines. Toute salariée à temps partiel du centre d'activités possédant plus d'ancienneté peut demander de participer à l'échange en autant que les modalités de celle qui demande le congé par échange de poste soient respectées en termes de jours et de durée. S'il y a plus d'une salariée à temps partiel qui demande l'échange, celui-ci se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées 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 le jour précédant celui où la salariée cesse de l'occuper à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

112.11 (17.11) Congé partiel sans solde

L'Employeur peut accorder à une salariée qui a un (1) an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut faire en sorte que la prestation de travail de la salariée soit moindre que deux (2) jours par semaine ou quatre (4) 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.

112.12 (17.12) Congé sans solde pour aide humanitaire

À chaque année et après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de soixante (60) jours afin de participer à une aide ou une œuvre humanitaire au sein d'un organisme visant des objectifs d'assistance aux services dans un pays étranger ou, s'il y a lieu, au niveau national.

112.13 (17.13) Congé pour ouvrir un foyer de réadaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié

La salariée visée par l'article 34 des dispositions nationales de la convention collective qui ouvre un foyer de réadaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) an après entente écrite avec l'Employeur. Ce congé est renouvelable pour une année additionnelle aux mêmes conditions.

112.14 (17.14) Congé sans solde pour mariage ou union civile

La salariée bénéficiant de l'article 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 112.09 des dispositions locales de la convention collective, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

ARTICLE 113

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

113.01 (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, des compétences et améliore des attitudes dans l'exercice de ses fonctions.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins du CSSS du Sud de Lanaudière.

Le développement des ressources humaines s'actualise par des programmes d'accueil et d'orientation, de formation en cours d'emploi, de maintien des compétences, de perfectionnement, d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché et de préparation de la relève qui s'inscrivent dans le plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) prévu par la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

113.02 (12.02)

A) Programme d'accueil et d'orientation

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

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

B) Programme d'orientation aux fins de remplacements

Lorsque, aux fins de remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur offre un programme d'orientation à des salariées, il l'offre aux salariées de l'équipe volante ou à celles qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste.

S'il décide de l'offrir aux salariées de l'équipe volante, il procède par ordre d'ancienneté parmi les salariées qui ont la capacité de répondre aux exigences de la tâche et en tenant compte, s'il y a lieu, de leurs modalités d'affectation telles que prévues au paragraphe 106.01 des dispositions locales de la convention collective.

S'il décide de l'offrir aux salariées qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste, il procède de la même façon sauf en ce qui concerne les modalités d'affectation.

C) 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 ou de supplantation et est d'une durée maximale de vingt (20) jours.

Ces activités sont organisées à même le budget consacré au développement des ressources humaines prévu aux dispositions nationales de la convention collective.

D) Programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché

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

Ce programme est financé par le budget prévu à la lettre d'entente no 14 des dispositions nationales de la convention collective.

113.03 (12 .03) Formation en cours d'emploi

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

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

Ce plan des activités de formation en cours d'emploi doit être transmis au comité paritaire local de développement des ressources humaines au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation.

Ce plan est financé par le budget consacré au développement des ressources humaines prévu à cette fin aux dispositions nationales de la convention collective.

Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, des avantages sociaux, des frais pédagogiques et, s'il y a lieu, des frais de déplacement et de séjour.

113.04 (12.04) Comité paritaire de développement des ressources humaines

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

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

Le mandat général du comité est d'agir à titre consultatif relativement à l'élaboration, l'évaluation et la mise à jour du plan d'activités de formation en cours d'emploi ainsi que pour les programmes prévus au paragraphe 113.02 des dispositions locales de la convention collective. Le comité fixe les modalités d'application du plan d'activités de formation en cours d'emploi ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates. Le comité peut également fournir des recommandations relativement au plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.).

À la fin de chaque année financière, l'Employeur transmet au comité paritaire local de développement des ressources humaines un bilan des activités effectuées. Il fait de même pour le programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché prévu à la lettre d'entente no 14 des dispositions nationales de la convention collective.

113.05 (12.05) Horaire de travail

L'employeur organise la formation de façon à causer le moins d'inconvénients aux salariées de soir et de nuit.

ARTICLE 114

ACTIVITÉS AVEC LES USAGERS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS

114.01 (9.03)

Les parties doivent convenir, au moins trente (30) jours avant l'activité, des conditions de travail particulières applicables aux salariées appelées à accompagner les usagers à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 115

MANDATS ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX

115.01 (6.04) Comité local conjoint

Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité local conjoint est créé dans l'établissement. Ce comité a pour mandat de répondre à une problématique visant une des dispositions à être négociées localement. En regard de celles-ci, le comité peut notamment : échanger sur la mise en œuvre de celles-ci et générant des difficultés d'application; échanger sur des difficultés inhérentes à une situation postérieure à la mise en œuvre des dispositions locales; modifier, si les parties en conviennent, les ententes convenues relativement à ces matières.

Le comité a également comme 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.

115.02 (6.05)

Ce comité est composé de deux (2) personnes désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur. Si une partie le juge approprié, elle peut s'adjoindre une personne additionnelle. Toutefois, si le comité se rencontre pour négocier ou renégocier des sujets de juridiction locale, le nombre de représentantes syndicales est établi conformément au paragraphe 6.14 des dispositions nationales de la convention collective.

Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant extérieur.

115.03 (6.06)

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

ARTICLE 116

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

116.01 (2.01)

Les parties se réfèrent aux paragraphes 1.24 à 1.26 des dispositions nationales de la convention collective.

116.02 (2.02)

L'employeur consulte et favorise l'implication du syndicat dans l'organisation du travail ou avant d'entreprendre des changements organisationnels.

116.03 (2.03)

L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas mettre en application ou susciter la mise en application d'une entente convenue entre elles tant que celle-ci n'est pas signée par les parties.

116.04 (3.01)

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.

116.05 (6.02)

L'Employeur convient de mettre les dispositions locales de la convention collective ainsi que les arrangements locaux sur l'Intranet et d'en permettre l'accès aux salariés.

ARTICLE 117

AFFICHAGE D'AVIS

117.01 (8.01)

L'employeur met à la disposition du syndicat des tableaux d'affichage fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise à la représentante du syndicat.

117.02 (8.02)

L'employeur convient de mettre à la disposition du syndicat au moins un tableau d'affichage par point de service. Dans certains points de services, le tableau d'affichage est partagé par l'ensemble des syndicats.

Les tableaux d'affichage à l'usage du syndicat qui sont en place à l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective lui sont toujours dévolus. Par la suite, les parties conviennent de l'emplacement et du nombre de tableaux en tenant compte des points de services de l'établissement.

117.03 (8.03)

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 respectent les dispositions de l'article 116 des dispositions locales de la convention collective ainsi que les règles normales de civilité.

117.04 (8.04)

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

ARTICLE 118

ORDRES PROFESSIONNELS

118.01 (4.08)

La salariée doit appartenir à un ordre professionnel dans le cas où une loi l'exige.

ARTICLE 119

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES

119.01 (4.01)

Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par une salariée ou sous sa responsabilité doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. L'employeur ne peut exiger qu'une salariée signe un document qu'elle n'a pas préparé.

119.02 (4.02)

Si l'employeur publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document d'ordre professionnel ou technique, le nom de l'auteur, son titre d'emploi ainsi que le centre d'activités auquel il appartient seront indiqués sur ce tel document.

119.03 (4.03)

Aucune salariée ne sera tenue de modifier un document qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel. Aucune mesure disciplinaire ne pourra être imposée suite à un tel refus. En cas de modification au document visé sans son autorisation, la salariée peut retirer sa signature.

119.04 (4.04)

Sauf en cas de faute lourde ou de négligence, lorsqu'une salariée est poursuivie en justice par un tiers pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur prend fait et cause pour la salariée qui en fait la demande.

119.05 (4.05)

Lorsqu'une salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'Employeur.

119.06 (4.06)

Les parties reconnaissent comme base de leur action professionnelle les principes énoncés dans le code de déontologie en vigueur de l'ordre qui régit la profession de la salariée dans la province de Québec.

119.07 (4.07)

La salariée qui subit une suspension temporaire de son droit de pratique par son ordre professionnel est considérée être en absence autorisée sans solde.

Si l'ordre professionnel visé exige un stage comme condition de réadmission, l'employeur, à la demande de la salariée, s'efforce de l'accommoder pour actualiser ce stage dans l'établissement.

Les modalités applicables à cette absence autorisée sans solde sont celles prévues à l'article 17 des dispositions nationales de la convention collective et à l'article 112 des dispositions locales de la convention collective.

ARTICLE 120

CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS

120.01 (9.02)

La salariée chargée d'accompagner un usager hors de son port d'attache reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

- 1- Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne l'usager. Elle doit être rémunérée 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 l'usager, elle doit revenir à son port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur;
- 3- Pour tout voyage d'une journée ou plus, elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.07 des dispositions nationales de la convention collective;

L'employeur assure à la salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

- 4- Pour la durée du voyage de retour, la salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est rémunérée selon les modalités prévues au sous-paragraphe 1-;
- 5- L'employeur rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, selon les modalités prévues à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective et à l'article 126 des dispositions locales de la convention collective.

ARTICLE 121

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

121.01 (5.05)

Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit une détérioration d'effet personnel (vêtement, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

121.02 (5.05)

Lorsque la destruction d'un effet personnel empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail, cette dernière peut s'absenter, sans perte de salaire, pour le reste du quart de travail, après avoir obtenu l'autorisation du supérieur immédiat, pour voir au remplacement de cet effet personnel. A son retour au travail, la salariée fournit une pièce justificative, le cas échéant.

121.03 (5.05)

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

ARTICLE 122

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

122.01 (5.02)

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente entente, l'employeur, après consultation avec le syndicat, lui remet la liste des uniformes requis et ceux entretenus aux frais de l'employeur.

122.02 (5.03)

Lorsque l'employeur requiert le port d'un uniforme, il le fournit gratuitement à la salariée.

ARTICLE 123

VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

123.01 (5.01)

L'employeur fournit aux salariées des casiers sous clé pour le dépôt de leurs vêtements et effets personnels, en autant que les lieux physiques le permettent. A défaut, il fournit un espace sécurisé pour les effets personnels.

123.02 (5.04)

L'employeur fournit également, lorsque requise, une salle d'habillage convenable aux salariées.

ARTICLE 124

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

124.01 (7.01) Bulletin de paie

Sur le bulletin 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 dans la caisse;
- le solde de la banque de congé annuel;
- le numéro d'employée;
- le détail des primes d'assurance collective payées.

De plus, au moment du paiement du congé de la Fête Nationale, l'Employeur indique à la salariée à temps partiel, sur le bulletin de paie ou autrement, le montant versé pour le paiement dudit congé.

L'Employeur doit présenter, sur des bulletins de paie distincts et par dépôt bancaire distinct, les montants versés à titre de rétroactivité, d'avance sur le paiement du congé annuel, de congés-maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité", etc.

S'il y a lieu, l'Employeur effectue les déductions sur la paie pour les repas de la salariée.

124.02 (7.02) Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines par dépôt bancaire au plus tard le jeudi. Toute modification dans le versement de la paie doit faire l'objet d'une entente locale.

124.03 (7.03) Manque à gagner ou somme versée en trop

Advenant un manque à gagner sur la paie de dix dollars (10,00 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables (excluant les samedi, dimanche et jours fériés) de la signification en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une somme versée en trop à une salariée par l'Employeur, celui-ci doit aviser par écrit la salariée en indiquant le montant et les raisons du trop perçu. L'employeur et la salariée disposent alors d'un délai de trente (30) jours pour s'entendre sur les modalités de récupération. À défaut d'entente, il est convenu que la récupération de telle somme est effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de quarante dollars (40,00 \$) par paie pour une salariée à temps complet et d'un maximum de vingt dollars (20,00 \$) par paie 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 la nature et du montant de la somme versée en trop 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.

124.04 (7.04) Montants dus au départ

L'Employeur remet ou expédie à la salariée, à la dernière adresse connue, à la période de paie suivant son départ, son dernier bulletin de paie et fait le dépôt bancaire de tous les montants dus.

ARTICLE 125

ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

125.01 (7.05)

Les parties conviennent d'encourager le maintien d'une caisse d'économie.

125.02 (7.05)

À la demande de la salariée, l'employeur effectue la retenue à la source au profit de la caisse d'économie. Les sommes ainsi prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 126

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

126.01 (1.04) Port d'attache

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

126.02 (9.01) Modalités relatives au port d'attache

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

En cas de modification du port d'attache, l'employeur donne un pré-avis d'un mois à la salariée concernée.

Lorsqu'une salariée doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement prévues à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.

Le calcul de l'indemnité à être versée pour les frais d'automobile est effectué à partir du port d'attache de la salariée.

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

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

126.03 (9.04) Stationnement

Dans la mesure du possible, l'Employeur assure 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 doit fournir un stationnement gratuit au port d'attache pour ces journées ou rembourser à la salariée les frais de stationnement encourus.

126.04 (9.05) Repas

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

126.05 (9.06) Permis suspendu

Dans le cas d'une salariée dont l'automobile est requise dans le cadre de son travail et qui se retrouve dans une situation où son permis de conduire est suspendu, les parties se rencontrent afin de convenir d'une solution appropriée.

126.06 (9.07) Autres moyens de transport

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

Dans tous les cas, 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 encourus.

126.07 (9.08) Remboursement

Le remboursement des déboursés effectués 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 127

DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

127.01 (24.01)

Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 11 novembre 2007.

Cependant, considérant le changement du système informatique de l'établissement, les paragraphes 15.04, 15.05 et 15.09 des dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 1^{er} avril 2008. Les dispositions relatives à ces sujets contenues dans les anciennes conventions collectives et arrangements locaux demeurent en vigueur pendant ce temps dans leur aire d'application respective. Les parties peuvent convenir d'une entrée en vigueur antérieure au 1^{er} avril 2008.

127.02 (24.02)

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

127.03 (24.03)

Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties.

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

Les ententes particulières existantes à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention demeurent valides jusqu'à leur remplacement ou modification par les parties ou à leur terminaison par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de soixante (60) jours.

127.04 (24.04)

Aux fins de références, les présentes dispositions locales de la convention collective ainsi que les arrangements locaux renvoient, s'il y a lieu, aux dispositions nationales de la convention collective 2006 –2010.

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

En foi de quoi, les parties locales ont signé le 9^e jour du mois de novembre de l'an 2007.

**SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DE
LA SANTÉ DE LANAUDIÈRE SUD
FIQ**

**CENTRE DE SANTÉ ET DES
SERVICES SOCIAUX DU
SUD DE LANAUDIÈRE**

Daniel David, porte-parole

Richard Comeau, porte-parole

Line Grenier

Monique Collin

Arlette Simard

Lyne Marcotte

Stéphane Cormier

Daniel Chenevert

Jocelyn Elie

Hugo Vitullo

Julienne Gagnon, présidente

Ginette Wathier

Pierre Joron, directeur des ressources humaines

Michel Bouffard, directeur général

**Les arrangements locaux et ententes
découlant des dispositions nationales
de la convention collective**

**ARRANGEMENTS LOCAUX ET ENTENTES
DÉCOULANT
DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

01. Arrangement local découlant du paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective (15.01)

En tant qu'arrangement local prévu au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée à temps partiel affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue est d'au moins vingt (20) semaines doit, dans les quinze (15) jours suivant le début de l'affectation, exercer l'un ou l'autre des choix suivants :

- être considérée, pendant cette affectation, comme une salariée à temps complet ou;
- continuer de recevoir ses bénéfices marginaux selon l'article 7 des dispositions nationales de la convention collective.

L'employeur informe la salariée de ces deux (2) choix.

02. Arrangement local découlant du paragraphe 6.14 des dispositions nationales de la convention collective (6.03)

En tant qu'arrangement local prévu au paragraphe 6.14 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les salariées désignées par le Syndicat aux fins de préparation de chacune des séances à raison d'une journée de préparation par journée de négociation.

03. Arrangement local découlant du paragraphe 6.21 des dispositions nationales de la convention collective (6.01)

En tant qu'arrangement local prévu au paragraphe 6.21 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur met à la disposition du Syndicat, outre un local à usage exclusif à l'Hôpital Pierre-Le Gardeur, un local aménagé dans certains points de service désignés.

Les autres locaux syndicaux sont au nombre de quatre (4) et sont situés aux points de service suivants : CH L'Assomption, CH Deux-Rives, CLSC Meilleur et CLSC Lamater. Pour ces locaux, le Syndicat s'entend avec les autres syndicats sur la répartition de leur utilisation, étant entendu que le Syndicat y a accès au moins une journée par semaine.

04. Arrangement local découlant du paragraphe 9.01 des dispositions nationales de la convention collective (16.24)

En tant qu'arrangement local prévu au paragraphe 9.01 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent que la salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit peut convertir en temps chôme la totalité de sa prime de nuit. La salariée doit exprimer son choix sur le formulaire prévu à cet effet et ce, avant le 15 novembre de chaque année. L'entrée en vigueur de la conversion de la prime débute lors de l'horaire qui comprend le 1^{er} décembre. La salariée peut à nouveau modifier son choix selon les mêmes modalités. Les autres modalités applicables se retrouvent au sous-paragraphe 9.01 C) des dispositions nationales de la convention collective.

05. Entente découlant du paragraphe 10.11 des dispositions nationales de la convention collective (10.01)

En vertu du paragraphe 10.11 des dispositions nationales de la convention collective, lorsqu'une salariée fait une réclamation, le délai pour déposer un grief commence à courir suite à la décision de l'employeur. Il est entendu que la réclamation doit cependant être faite dans le délai prévu au paragraphe 10.02 de dispositions nationales de la convention collective.

De plus, les parties conviennent que, dans les cas de violence ou de harcèlement, la salariée peut, à son choix, recourir à la procédure prévue à la politique de l'établissement, déposer un grief ou faire les deux. Cependant, dans tous les cas, le délai pour ce faire est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation.

06. Entente découlant du paragraphe 11.02 des dispositions nationales de la convention collective (11.01 à 11.03)

Aux fins d'application de l'article 11 des dispositions nationales de la convention collective, les parties s'entendent sur la liste d'arbitres suivante :

- André Bergeron
- Serge Brault
- Alain Corriveau
- Gilles Ferland
- Claude H. Foisy
- André Ladouceur
- Gilles Lavoie
- Jean-Marie Lavoie
- Jean-Pierre Lussier
- André Rousseau
- Denis Tremblay
- Diane Veilleux

Lorsqu'un ou des griefs doivent être entendus en arbitrage, ils sont assignés à un arbitre de la liste précédente à tour de rôle par le biais de l'avis prévu à la clause 11.02 des dispositions nationales de la convention collective. Si l'autre partie est en désaccord avec le nom de l'arbitre soumis comme étant à son tour, elle doit communiquer par écrit son désaccord dans le délai prescrit. Les parties disposent alors de cinq (5) jours pour s'entendre. Au terme de ce délai, les parties se rencontrent si le désaccord persiste afin de déterminer l'arbitre par tirage au sort parmi ceux de la liste précédente.

Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir de procéder devant un autre arbitre que ceux mentionnés à la liste précédente.

07. Arrangement local découlant du paragraphe 14.08 des dispositions nationales de la convention collective (14.06)

En tant qu'arrangement local prévu au paragraphe 14.08 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent qu'à chaque fois qu'il est fait mention du « même titre d'emploi et même statut » aux paragraphes 14.05 à 14.07 des disposition nationales, il faut ajouter la mention « même quart de travail ».

08. Entente découlant du paragraphe 25.03 des dispositions nationales de la convention collective (5.06)

L'Employeur continue de fournir gratuitement le repas à la salariée travaillant la nuit qui avait une entente en ce sens.

09. Entente découlant du paragraphe 28.02 des dispositions nationales de la convention collective (22.01)

Les avantages ou privilèges acquis à une salariée liée à une des matières prévues à l'Annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic sont reconduits si de tels avantages ou privilèges existaient à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales.

10. Arrangement local découlant du paragraphe 30.01 des dispositions nationales de la convention collective (6.07)

En tant qu'arrangement local prévu au paragraphe 30.01 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent que le Comité conjoint local de santé et sécurité peut siéger de façon intersyndicale. Les modalités de représentation et de fonctionnement sont déterminées par le comité.

11. Arrangement local découlant du paragraphe 30.02 des dispositions nationales de la convention collective (6.07)

En tant qu'arrangement local prévu au paragraphe 30.02 des dispositions nationales de la convention collective, les fonctions suivantes sont ajoutées au comité conjoint local de santé et sécurité :

- Déterminer les objectifs généraux des comités par mission à partir des bilans de l'année antérieure;
- S'enquérir, apprécier et promouvoir le succès des programmes de prévention en santé et sécurité du travail de l'organisation;
- Promouvoir le développement d'un réseau d'entraide dans l'organisation au bénéfice d'une prise en charge en prévention;
- Promouvoir le développement d'une prise en charge locale de la prévention par des collectifs de travail;
- Agir comme source de référence et de liaison avec les meilleures pratiques en prévention au sein même de l'organisation, dans des organisations externes apparentées ou disposant de mandats particuliers en prévention (ASSTSAS, IRSST, CSST, autres).

Les annexes

ANNEXE A102
RELATIVE À LA LISTE DES CONSTITUANTES ET DIRECTIONS EN VIGUEUR
À LA SIGNATURE DES DISPOSITIONS LOCALES

- Hôpital Pierre-Le Gardeur
- CLSC Lamater
- CLSC Meilleur
- Direction de l'hébergement (CH L'Assomption et CH Deux-Rives)

***Cette liste des centres d'activités est sujette à changement. Veuillez consulter la mise à jour sur le site intranet dans la section INFO-RH/ Centres d'activités et services.

**ANNEXE A102.1
RELATIVE À LA LISTE DES CENTRES D'ACTIVITÉS**

Code	Nomenclature	Provenance
1110	Soins de chirurgie.....	1
1121	Bloc opératoire.....	1
1123	Assistance opératoire.....	1
1130	Soins ambulatoires de chirurgie.....	1
1210	Soins de médecine.....	1
1310	Soins de pédiatrie.....	1
1311	Soins de natalité.....	1
1410	Soins de gériatrie.....	1
1511	Soins de psychiatrie interne.....	1
1530	Soins de psychiatrie externe.....	1
1611	Soins critiques.....	1
1620	Endoscopie.....	1
1621	Suppléance rénale.....	1
1622	Oncologie.....	1
1630	Soins ambulatoires.....	1
1720	Urgence.....	1
2101	Centre de jour.....	3
2120	Soutien à domicile.....	4
2121	Inhalothérapie à domicile.....	4
2200	Ressources intermédiaires.....	3
2301	Hébergement L'Assomption.....	3
2330	Centre multivocationnel Claude-David.....	1
2340	Hébergement Deux-Rives.....	3
2500	Groupes de médecine familiale.....	4
2620	Enfance – jeunesse – famille.....	4
2640	Santé scolaire secondaire / anonymat – clinique des jeunes.....	4
2643	Santé scolaire – primaire.....	4
2702	Services généraux.....	4
2704	Abandon du tabagisme / enseignement de l'asthme.....	4
3073	Prévention des infections.....	1
3650	Inhalothérapie.....	1
4120	Soins à domicile.....	2
4121	Inhalothérapie à domicile.....	2
4500	Groupes de médecine familiale.....	2
4600	Santé mentale.....	2
4620	Santé maternelle et infantile.....	2
4643	Santé scolaire.....	2
4702	Services de santé courants.....	2
5090	Administration des soins infirmiers.....	1
5091	Équipe volante.....	1
8180	Achats – magasins.....	1
9800	Santé au travail.....	2
Provenance:	1 – Hôpital Pierre-Le Gardeur	2 – CLSC Lamater
	3 – Hébergement Meilleur	4 – CLSC Meilleur

ANNEXE A106
RELATIVE AU MÉCANISME D'APPLICATION DE LA MESURE VISANT LA
TITULARISATION DES SALARIÉES

Les parties reconnaissent l'intérêt de maintenir les équipes de travail en fonction des besoins réels ainsi que les besoins de remplacement dans les centres d'activités contribuant ainsi à favoriser la continuité des soins, à réduire la précarité d'emploi, à contrer le recours aux heures supplémentaires et au personnel d'agence, à diminuer la charge de travail et à favoriser l'attraction et la rétention du personnel de chacun des regroupements de titres d'emploi.

À cet effet et conformément aux dispositions prévues à la lettre d'entente no 1 des dispositions nationales de la convention collective, un comité paritaire est formé dans l'établissement dès l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

Les membres de ce comité sont libérés conformément aux dispositions nationales de la convention collective.

Chaque partie peut être accompagnée d'un représentant extérieur.

Pour réaliser l'exercice de titularisation des salariées, le comité procède de la façon qu'il juge appropriée notamment en comptabilisant, dans chacun des centres d'activités, sur chaque quart de travail et pour chacun des regroupements de titres d'emploi, les jours de travail effectués par les salariées à temps complet et à temps partiel (structure de postes actuelle) et le nombre d'heures de travail effectuées en surcroît de personnel, incluant les heures supplémentaires et l'utilisation de personnel d'agence, à partir des horaires de travail des six (6) mois précédant le début des travaux du comité afin de définir les besoins réguliers pour chacun des regroupements de titres d'emploi.

Il est entendu que la création de postes nécessaires pour combler les besoins réguliers et les besoins de remplacement se font dans l'ordre suivant:

- des postes stables dans le centre d'activités;
- des postes composés;
- des postes composés dont l'équipe volante est une composante;
- des postes d'équipe volante spécialisés;
- des postes d'équipe volante dont certains sur plus d'un quart de travail.

Dans le cas des inhalothérapeutes, certains postes stables dans le centre d'activités peuvent aussi être sur plus d'un quart.

La création des nouveaux postes doit assurer l'octroi d'un poste comportant un minimum de quatre (4) jours par période de deux (2) semaines. Toutefois, dans le but de restreindre au maximum l'inscription de salariées au SRMO, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente procédure.

ANNEXE A107*

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 d'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. Toute salariée ayant au moins deux (2) ans d'expérience comme infirmière et ayant réussi l'entrevue évaluant les habilités de gestion est admissible au processus de sélection.
2. Les habilités de gestion d'une salariée sont évaluées une (1) seule fois. La note de réussite est de 75% et plus. Lorsque l'entrevue est réussie, le résultat est déposé au dossier de la salariée et demeure valide pour tout poste d'assistante affiché dans l'établissement pour une période d'au moins quatre (4) ans, moment à partir duquel l'Employeur peut demander à ce qu'une nouvelle entrevue soit réussie. Une salariée qui détient déjà un poste d'assistante est présumée avoir la note de réussite et être une salariée admissible.
3. L'Employeur organise des entrevues pour évaluer les habilités de gestion des salariées intéressées au moins deux (2) fois par année en tenant compte des salariées nouvellement embauchées, des salariées absentes ou de toute autre situation exceptionnelle.
4. Suite à l'affichage d'un poste d'assistante, chaque salariée admissible peut soumettre sa candidature selon l'article 13 des dispositions locales de la convention collective. Le poste est attribué par ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature et qui ont obtenu 75% et plus à un test écrit mesurant les compétences cliniques dans le centre d'activités. Une salariée qui détient déjà un poste d'assistante dans le centre d'activités est présumée avoir 75% et plus au niveau des compétences cliniques.

*Indépendamment du quart de travail que la personne salariée occupe, lorsqu'elle détient un poste d'assistante infirmière-chef en hébergement, mais dans un autre

*Entente créant l'addenda à l'annexe A107, fin du point 4 (03-08-2009)

centre d'activités identique situé sur un autre site, dans le cas d'un processus de dotation, cette personne salariée est également présumée avoir 75% et plus au niveau des compétences cliniques (test écrit et entrevue)

5. Pour un poste d'assistante, la période d'initiation et d'essai prévue au paragraphe 13.11 des dispositions locales de la convention collective est de soixante-cinq (65) jours de travail. L'Employeur procède à une évaluation à la mi-période et à la fin.

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.

ANNEXE A107.1

RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE TITULARISATION

Les dispositions suivantes s'appliquent tant que le processus de titularisation n'est pas terminé.

1. Programme d'orientation aux fins de remplacement (113.02 B)

Aux fins d'application du paragraphe 113.02 B) des dispositions locales de la convention collective, la salariée non-détentrice de poste est assimilée à la salariée qui offre une disponibilité additionnelle à son poste.

2. Période d'initiation et d'essai (107.11)

La salariée non-détentrice de poste qui, au cours d'une période d'initiation et d'essai, décide de réintégrer la liste de disponibilité de l'établissement ou le fait à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité.

Dans ce cas, l'Employeur comble le poste selon les modalités prévues à l'article 107 des dispositions locales de la convention collective.

3. Démission de son poste (107.15)

Une salariée titulaire de poste peut démissionner de son poste pour s'inscrire à la liste de disponibilité de l'établissement selon les modalités prévues à l'article 106 des dispositions locales de la convention collective et de la présente annexe.

4. Supplantation (108)

La salariée qui refuse d'utiliser les mécanismes prévus au paragraphe 108.01 des dispositions locales de la convention collective alors qu'il lui est possible de le faire est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

5. Liste de disponibilité (106)

La salariée non-détentrice de poste est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement.

Elle doit assurer une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines et sur deux (2) quarts de travail.

De plus, si cette salariée est inscrite à la liste de disponibilité de plus d'un établissement, elle n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité minimale prévue à l'alinéa précédent lorsqu'elle démontre qu'elle a accepté une assignation dans un autre établissement qui ne lui permet pas de respecter cette disponibilité.

ANNEXE A109

RELATIVE À L'HORAIRE COMPRIMÉ

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

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

Définition

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

Champ d'application

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

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

Dispositions générales

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

ARTICLE 1 - DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

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

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

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

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

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

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

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

<u>Exemple no 6</u>		35 h
Nombre de jours de travail		8
Heures de travail/jour		8 h 45 min
Heures de présence/jour		9 h 45 min
Repas		(60 min)
Repos		2
Quart		Jour

ARTICLE 2 - MISE EN APPLICATION

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

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

ARTICLE 3 - MODALITÉS D'APPLICATION

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

ARTICLE 6 des dispositions nationales de la convention collective

Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement

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

Activités syndicales à l'intérieur de l'établissement

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

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

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

Le nombre d'heures de libération prévu ci-dessus est réparti au maximum sur 7 jours de calendrier.

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

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

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

ARTICLE 13 des dispositions locales de la convention collective

Affichage

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

Période d'initiation et d'essai

La salariée à qui le poste est attribué, en vertu du paragraphe 13.12 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail ou soixante (60) jours selon le cas.

ARTICLES 14 et 15 des dispositions nationales de la convention collective

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

ARTICLE 16 des dispositions locales de la convention collective

Fins de semaine

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

ARTICLE 19 des dispositions nationales de la convention collective

Temps supplémentaire

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

ARTICLE 20 des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés fériés

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

Exemple no 1

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

Exemples nos 2 et 3

9 congés fériés

Exemples nos 4, 5 et 6

11 congés fériés

Accumulation des congés compensatoires

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

ARTICLE 21 des dispositions locales de la convention collective

Divisibilité du congé annuel

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

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

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

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

Indemnité au départ

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

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

ARTICLE 22 des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés spéciaux et sociaux

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

Salaire

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

ARTICLE 23 des dispositions nationales de la convention collective

Congés-maladie et assurance-salaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 26 des dispositions nationales de la convention collective

Salariée accompagnant un bénéficiaire

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

ARTICLE 7 et ANNEXE 1 des dispositions nationales de la convention collective

Salaire

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

Remplacement à diverses fonctions

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

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

Lorsque aucune assistante-infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat, infirmière clinicienne, assistante-infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un centre d'activités, la salariée qui remplace temporairement l'infirmière-chef pour un quart complet de travail a droit au supplément prévu à l'article 7 des disposition nationales de la convention collective ramené sur une base horaire:

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

ARTICLE 8 des dispositions nationales de la convention collective

Expérience des salariées à temps partiel

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

Exemple no 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemples nos 2 et 3

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

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

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

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

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

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

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

Exemples nos 4, 5 et 6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 9 des dispositions nationales de la convention collective

Primes

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

Prime de soir et de nuit

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

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

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

ARTICLE 12 des dispositions nationales de la convention collective

Orientation

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

ARTICLE 34 des dispositions nationales de la convention collective

Prime en psychiatrie

La salariée soumise à l'horaire comprimé et visée par l'article 34 des dispositions nationales de la convention collective reçoit la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 34.02 établie pour une période de deux (2) semaines:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
32.64	33.30	33.96	34.64

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

Congés mobiles en psychiatrie et en établissement carcéral

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

ANNEXE A109.1

RELATIVE A L'HORAIRE FLEXIBLE POUR LA CONSTITUANTE CLSC MEILLEUR

La présente annexe s'applique aux salariées détenant un poste à temps complet en santé communautaire dans l'ancienne constituante «CLSC Meilleur» (MRC de L'Assomption).

1. L'horaire 9-70 se définit comme étant, d'une part, une augmentation du nombre d'heures travaillées par jour et, d'autre part, une diminution du nombre de jours travaillés par semaine, tout en totalisant soixante-dix (70) heures, par période de quatorze (14) jours de calendrier. La répartition des heures de travail sur la semaine et/ou sur deux (2) semaines est consignée par écrit après entente entre la salariée et son supérieur immédiat.
2. La base de calcul devient la période de paie (14 jours). En tout temps, l'horaire 9-70 débute avec une période de paie.
3. Cet horaire est accessible sur une base individuelle et l'Employeur peut refuser avec justification.
4. L'horaire est établi en tenant compte des besoins du centre d'activités.
5. Congés fériés ou journées de vacances fractionnées

L'horaire 9-70 est suspendu pendant la période de paie au cours de laquelle la salariée bénéficie d'un de ces congés.

6. Vacances

Le congé annuel est pris sous forme de semaine de 35 heures. L'horaire 9-70 est suspendu pendant cette période de paie. La salariée recouvre son horaire 9-70 lors de son retour sur une période de paie complète.

7. Congés de maladie et assurance-salaire

Lors d'une absence pour maladie, la salariée est rémunérée selon le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail pour cette journée.

Le délai de carence est de trente-cinq (35) heures et le droit aux prestations d'assurance-salaire s'acquiert à compter de la 36^e heure d'absence.

L'assurance-salaire est établie en fonction d'une semaine de trente-cinq (35) heures de travail.

Advenant un retour progressif au travail, l'horaire 9-70 est suspendu durant toute cette période.

8. Temps supplémentaire

Tout travail fait en plus de la journée de travail prévue à l'horaire 9-70 ou en plus de soixante-dix (70) heures dans la période de paie, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat, et sans objection de sa part, est considéré comme du temps supplémentaire.

9. Activités syndicales

La salariée libérée est rémunérée selon le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire 9-70.

10. Mutation

L'horaire 9-70 est annulé à la salariée qui obtient un poste par les mécanismes de l'article 13 des dispositions locales de la convention collective.

11. Congés sociaux

La salariée est rémunérée selon le nombre d'heures prévues à l'horaire 9-70.

Seuls les jours pendant lesquels la salariée devait travailler durant cette période sont payés.

12. Formation et perfectionnement

Si la formation est prévue une journée où la salariée est en congé selon l'horaire 9-70, la journée de congé est déplacée dans la période de paie.

13. Remplacement

Si le besoin de remplacement est d'une quinzaine complète ou plus, il appartient au supérieur immédiat de décider de maintenir l'horaire 9-70 ou de retourner à l'horaire traditionnel.

Si le besoin de remplacement est d'une journée, l'horaire régulier est maintenu.

14. Horaire traditionnel

La salariée peut se retirer de l'entente ou l'employeur peut mettre fin à l'horaire 9-70 de la salariée avec un préavis écrit de soixante (60) jours, afin de permettre de réviser, s'il y a lieu, l'organisation du travail. L'horaire 9-70 doit être maintenu jusqu'à la fin de la cédule de travail.

ANNEXE A109.2

RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS EN SANTÉ AU TRAVAIL

La présente annexe a lieu en vertu de l'annexe 8 des dispositions nationales de la convention collective. L'ensemble des dispositions prévues à cette annexe sur l'horaire de quatre (4) jours fait partie intégrante de la présente annexe.

Les parties conviennent de rendre accessible sur une base individuelle l'horaire de quatre (4) jours aux salariées travaillant en Santé au travail. Lorsqu'un tel horaire est convenu entre l'Employeur et la salariée, il l'est pour une durée minimale d'un an. L'Employeur ou la salariée peut y mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant la date de renouvellement ou la «date d'anniversaire» du début de l'horaire.

La semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail pour les employés à temps complet est appliquée de la façon suivante:

- La semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures de travail.

Indice de compensation

Banque de congés-maladie

L'accumulation annuelle de congés de maladie passe de 9.6 jours à cinq (5) jours soit une accumulation de 0.416 congés de maladie par mois.

Congés fériés

Le nombre de jours de congés fériés payés pour une année passe de treize (13) à cinq (5) jours de congés fériés.

Les congés fériés restants non-convertis sont:

- La veille de Noël
- Noël
- La veille du Jour de l'An
- Le Jour de l'An
- La Fête Nationale

Taux horaire – Indice de compensation

En compensation des jours convertis (4.6 congés maladie et 8 congés fériés), un indice de compensation établi à 4.3% pour les 12.6 jours convertis est versé sur le taux horaire du titre d'emploi et du supplément ainsi que la rémunération additionnelle.

Modalités d'application

Jour de congé

La prise du jour de congé additionnel est déterminé, après entente entre le supérieur immédiat et la salariée, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte de la préférence de la salariée. Cette journée peut être déplacée moyennant un préavis de sept (7) jours.

Exclusion

La salariée bénéficiant d'un régime de congé à traitement différé est exclue de l'application de la présente annexe.

Bénéfices acquis selon l'ancien horaire

Congés fériés: La salariée qui a accumulé un ou plusieurs congés compensatoires en vertu des dispositions locales de la convention collective, avant qu'elle ne soit soumise au nouvel horaire, est rémunérée lors de la prise d'un tel congé comme si l'ancien horaire était encore en vigueur.

Congés de maladies: Les jours de congés de maladie accumulés lors de l'ancien horaire sont convertis en heures aux fins d'utilisation potentielle dans le cadre du nouvel horaire.

ANNEXE A109.3

RELATIVE À L'HORAIRE COMPRIMÉ DES INFIRMIÈRES EN ORTHOPÉDIE

La présente annexe s'applique aux infirmières œuvrant en orthopédie.

1. DÉFINITION

L'horaire comprimé se définit comme étant d'une part une augmentation du nombre d'heures travaillées par jour et d'autre part une diminution du nombre de jours travaillés par semaine tout en totalisant soixante-douze heures cinquante (72.50) par période de quatorze (14) jours de calendrier.

2. HORAIRE COMPRIMÉ APPLICABLE

Nombre de jours de travail/semaine: 4

Heures de travail/jour:	2.....	11.00 heures
	1.....	7.25 heures
	1.....	7 00 heures

Heures de présence/jour:	2.....	12.00 heures
	1.....	8.00 heures
	1.....	7.75 heures

Repas:	2.....	(2 x 30 minutes)
	1.....	(45 minutes)
	1.....	(45 minutes)

Repos: 2 ou 3 selon la journée de 7, 7.25 ou 11 heures

Ces heures peuvent varier en fonction des besoins du service.

L'horaire comprimé est réparti en alternance entre les salariées.

3. AUTRES CONDITIONS APPLICABLES

Service de garde

Les salariées sont assujetties au système de garde en alternance et selon les mêmes conditions prévues à la convention collective.

Congé annuel

Les salariées sont exceptionnellement considérées comme faisant partie d'un centre d'activités distinct quant à l'expression de leur choix de vacances.

Congés fériés

Les congés fériés sont ceux déjà prévus dans l'établissement. Le chef de service fait en sorte que les salariées prennent leurs congés fériés et aménage la cédule de travail en conséquence.

Absence maladie

Le nombre de jours d'absence maladie et les modalités de paiement ne sont aucunement modifiés. Cependant, compte tenu que la maladie peut survenir lors d'une journée de travail de sept (7) heures ou de onze (11) heures, l'Employeur paie à la salariée, le nombre d'heures de maladie correspondant aux heures prévues pour cette journée de travail. La banque d'heures maladie est réduite en conséquence. Si une salariée, en raison d'une absence maladie prolongée, bénéficie d'une période d'assurance-salaire, sa période d'attente se traduira en nombre d'heures plutôt qu'en nombre de jour.

Congés sociaux, congé de maternité ou autres congés

Les salariées se voient accorder les mêmes bénéfices que les salariées soumises à un horaire traditionnel.

Postes vacants

Lorsque le poste d'une salariée devient vacant, si l'employeur décide de le réafficher, il est réaffiché avec un horaire comprimé.

4. DURÉE DE L'ANNEXE

L'Employeur ou les salariées peuvent, sur avis écrit, signifier soixante (60) jours à l'avance, leur décision de mettre fin à la présente annexe.

Les conditions de travail applicables à la présente annexe ne peuvent, en aucun cas, être inférieures à celles prévues dans la convention collective en vigueur.

ANNEXE A110*

RELATIVE AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES INHALOTHÉRAPEUTES DE L'HÔPITAL PIERRE-LE GARDEUR

La présente annexe fait partie intégrante de la convention collective et elle ne modifie que les paragraphes pertinents et nécessaires. Elle s'applique uniquement aux inhalothérapeutes de l'hôpital.

1. **LISTE DE DISPONIBILITES DU CENTRE D'ACTIVITES (106.03-2- 15.04-2)**

Le paragraphe 15.04 – 2 des dispositions locales de la convention collective est remplacé par ce qui suit :

15.04-2 La liste de disponibilité du centre d'activités comprend le nom de toute inhalothérapeute à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle à son horaire de travail dans son centre d'activités.

Elle comprend aussi le nom de toute inhalothérapeute à temps partiel d'un autre centre d'activités de l'hôpital qui a choisi de s'inscrire dans ce centre d'activités, qui répond aux exigences normales de la tâche et qui a exprimé une disponibilité additionnelle à son horaire de travail pour ce centre d'activités de l'hôpital.

Il est entendu qu'aux fins d'application du sous-paragraphe 15.09 B) – 106.08 B) des dispositions locales de la convention collective, la salariée peut également quitter son poste afin d'obtenir l'affectation dans un autre centre d'activités.

2. **AFFECTATION EQUIVALENTE AU POSTE DE LA SALARIEE A TEMPS PARTIEL (106.08 B -15.09 B)**

En plus des règles prévues au paragraphe 15.09 B) des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur offre également à l'inhalothérapeute à temps partiel une affectation équivalente à son poste en terme de jours de travail si cette affectation est sur un quart de travail différent dans son centre d'activités ou si cette affectation est dans un autre centre d'activités sur le même quart ou sur un autre quart de travail. Celle-ci peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette affectation à la condition que cela ne porte pas préjudices au fonctionnement de son centre d'activités sur son quart de travail. Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus d'une mutation.

3. **DEPLACEMENT (105.01 A, 105.01 C, 105.02 - 18.01 A, 18.01 C, 18.02)**

Les dispositions suivantes s'ajoutent à l'article 18 des dispositions locales de la convention collective.

*Entente créant l'annexe A110 (20-05-2008)

En vertu de l'article 18.01 c) des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur peut déplacer une inhalothérapeute de son poste lors de fluctuation des activités dans son centre d'activités ou un autre centre d'activités, lors de besoins d'expertise spécifique dans un autre centre d'activités (exemple polysomnographie) ou lors de manque de personnel dans un autre centre d'activités. Pour un quart de travail donné, le déplacement a lieu sur une base volontaire, par ancienneté. S'il n'y a aucune volontaire, le déplacement a lieu par ordre inverse d'ancienneté à tour de rôle. Pour être déplacée, la salariée doit être orientée. Aux fins d'application pour le bloc opératoire, une fermeture ponctuelle de salle pour une durée d'une semaine ou moins est considérée comme une fluctuation des activités.

De plus, l'Employeur peut déplacer de leur poste de soir ou de nuit une ou plusieurs inhalothérapeutes du centre d'activités «Inhalothérapie» vers le «Bloc opératoire» lorsque les besoins de ce dernier de soir ou de nuit le justifient, et ce, de la même façon. Il en est de même lors de la fin de semaine (y compris de jour).

Par ailleurs, il est entendu que lors d'absence imprévue en vertu du paragraphe 18.01a) des dispositions locales de la convention collective, le déplacement ne peut être fait de façon répétitive, et ce, dans la mesure du possible.

Lors de fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités en vertu du paragraphe 18.02 des dispositions locales de la convention collective, le troisième alinéa de ce paragraphe ne s'applique pas dans la mesure où il y a une affectation nécessitant un besoin d'effectifs dans un autre centre d'activités et qu'aucun autre moyen pour le combler n'est adéquat.

4. CONGE ANNUEL (111.09-21.04)**

Le paragraphe 21.04 des dispositions locales de la convention collective est remplacé par ce qui suit :

21.04 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 si elles prévoient être de retour.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.06 (101.03) des dispositions locales de la convention collective travaillant sur un même quart de travail et dans un même centre d'activités. Toutefois, pour le centre d'activités «inhalothérapie», l'employeur tient compte également du fait que des salariées n'ayant pas le même titre d'emploi se remplacent mutuellement.

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).

**Entente modifiant le paragraphe 21.04 prévu à l'annexe A 110 (16-02-2012)

Le nombre de salariées pouvant prendre leur congé annuel en même temps ne peut être inférieur à 75% du nombre de jours de congé annuel à prendre par les salariées du centre d'activités converti en semaines, le tout divisé par le nombre de semaines comprises dans la période normale de congé annuel.

Le nombre de salariées pouvant prendre leur congé annuel en même temps à l'intérieur d'une même semaine, est déterminé par la préférence exprimée par les salariées sans toutefois excéder le quota autorisé.

Cependant, pour les salariées du centre d'activités « inhalothérapie-chirurgie #1150 », le nombre de salariées pouvant bénéficier du congé annuel à chacune des semaines de la période normale de congé annuel est déterminé en tenant compte du niveau d'activités.

Aux fins de la détermination du congé annuel des salariées affectées au laboratoire de physiologie respiratoire ou à la polysomnographie (laboratoire du sommeil) au moment de l'affichage du congé annuel, ces salariées effectuent leur choix sur le quart de jour au laboratoire de physiologie respiratoire et polysomnographie (laboratoire du sommeil).

5. HORAIRE DE TRAVAIL PARTICULIER POUR LA POLYSOMNOGRAPHIE (LABORATOIRE DU SOMMEIL) (109.11- 16.11)

Horaire de travail

Les heures quotidiennes de travail de la salariée affectée à la polysomnographie (laboratoire du sommeil) peuvent varier tout en totalisant soixante-dix (70) heures de travail par deux (2) semaines. Cependant, il est entendu qu'une salariée ne peut effectuer plus de quatre (4) quarts de travail de onze (11) heures dans une même semaine. L'horaire de onze (11) heures débute à 20h00 et se termine à 7h00.

Lors de l'horaire de onze (11) heures, la salariée est tenue de prendre ses pauses et son repas à son poste de travail et elle est rémunérée et compensée de la façon suivante : dix (10) heures de travail au taux régulier, une (1) heure et demi à taux régulier et une demi-heure au taux régulier pour un total de douze (12) heures rémunérées.

Les horaires de travail des salariées travaillant à la polysomnographie (laboratoire du sommeil) sont déterminés par l'Employeur, en fonction des besoins de la clientèle. Cependant, l'Employeur s'engage à favoriser, dans la mesure du possible, la stabilité des quarts de travail, particulièrement à l'intérieur d'une même période de paie.

Congés de maladie et congé annuel

Les banques de congés maladies et de congés annuels des salariées à temps complet visées au présent paragraphe sont converties en heures. Les banques mentionnées précédemment sont réduites en fonction de leur utilisation effective.

Congés fériés

Le chef de service fait en sorte que les salariées prennent leurs congés fériés et aménage la cédule de travail en conséquence.

Assurance-salaire, congés sociaux, congé de maternité et autres congés

Les salariées ont droit aux mêmes bénéfices que les salariées soumises à un horaire traditionnel.

Temps supplémentaire

Tout temps supplémentaire en plus de la journée de travail, tel qu'établi en fonction de l'horaire affiché ou en plus de soixante-dix (70) heures de travail par deux (2) semaines, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat, et sans objection de sa part, est considéré comme du temps supplémentaire.

6. ORIENTATION POUR LA POLYSOMNOGRAPHIE (LABORATOIRE DU SOMMEIL) (106.04- 15.05)

Lorsque, de façon volontaire, une salariée est orientée pour la polysomnographie (laboratoire du sommeil) elle doit assurer une disponibilité pour une période d'au moins douze (12) mois à compter de la fin de son orientation, sauf pour un motif valable. Cette salariée peut y être assignée, en dehors des règles prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective, un jour (1) par mois pour maintenir ses acquis.

7. AFFICHAGE DE POSTES : «SALON DES POSTES SPECIFIQUE AUX INHALOTHERAPEUTES» (107- 13)

L'Employeur peut procéder, en dehors du calendrier des affichages, à l'octroi des postes vacants par un «salon des postes spécifique aux inhalothérapeutes» selon les modalités suivantes :

- ❖ Une demande de salon des postes spécifique aux inhalothérapeutes est acheminée par le chef de service au service de dotation des ressources humaines. Le Syndicat est avisé au moins 2 semaines à l'avance des postes qui feront l'objet d'un affichage ainsi que de la date et de l'heure de la tenue de ce salon des postes.
- ❖ Toutes les salariées sont avisées des postes offerts, de la date et de l'heure de la tenue du salon des postes. La salariée avisée peut refuser les postes affichés et ses «découlants», à ce salon, en signant le formulaire prévu à cet effet, et ce, avant le début du salon. La salariée peut également soumettre une procuration si elle prévoit être absente.
- ❖ Lors de ce salon, les postes affichés sont offerts selon les modalités qui suivent. Les postes qui deviennent vacants suite aux postes attribués (découlants) et qui doivent être affichés, sont aussi offerts à ce moment selon les mêmes modalités.
- ❖ Le salon des postes se fait par des appels téléphoniques à toutes les inhalothérapeutes visées par l'unité d'accréditation et en présence d'une représentante syndicale.
- ❖ La salariée qui obtient un poste dans le même centre d'activités peut renoncer, après entente avec l'Employeur, à sa période d'initiation et d'essai.

- ❖ Dans l'éventualité où une salariée ne peut être contactée et qui n'a pas remis de procuration, le salon des postes est suspendu. Cette suspension n'invalide pas les postes préalablement octroyés. Les postes restants seront octroyés ultérieurement.
- ❖ Si une difficulté d'application de la procédure du «Salon des postes spécifique aux inhalothérapeutes» survient, la procédure est suspendue et l'Employeur et le Syndicat conviennent d'une solution appropriée.

8. ROULEMENT DES FINS DE SEMAINE (109.08- 16.08)

Les dispositions suivantes s'ajoutent au paragraphe 16.08 des dispositions locales de la convention collective.

En fonction de l'organisation du travail, pour le centre d'activités «inhalothérapie», les salariées suivantes ne sont pas assujetties à la répartition des fins de semaine : la coordonnatrice technique dite de «liaison» et la personne qui la remplace, l'assistante chef inhalothérapeute, ainsi que les salariées affectées au laboratoire de physiologie et à la polysomnographie.

9. ENTREE EN VIGUEUR

La présente annexe entre en vigueur au moment de sa signature sauf le paragraphe 1 «Liste de disponibilités du centre d'activités (106.03-2 - 15.04-2)» qui entre en vigueur le 20 juillet 2008.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Lachenaie, ce 20 mai 2008

Françoise Desrochers

Desrochers

[Signature]

Lysée Bouchard

[Signature]
Employeur

[Signature]
Syndicat

Les lettres d'entente

LETTRE D'ENTENTE
RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES DÉTENTRICES
D'UN POSTE À TEMPS PARTIEL

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 # no 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 réaffecté s'il y a lieu conformément au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective.

La liste des salariées connues visées par cette lettre d'entente est:

Centre d'activités	Service	Titre	No Poste	Titre d'emploi	Statut	EPTC	Quart	No employée	Nom du détenteur
Urgence	1720	2471	3242	Infirmière	PTP	0.20	SOIR	102860	BEAUCHESNE, Louise
Urgence	1720	2471	3244	Infirmière	PTP	0.30	SOIR	101645	DE LEEMANS, Betty
Urgence	1720	2471	3246	Infirmière	PTP	0.30	SOIR	104471	CHARETTE, Marileine
Psychiatrie	1511	2471	3639	Infirmière	PTP	0.20	JOUR	102721	LACROIX, Martine

Les lettres d'intention

LETTRE D'INTENTION
RELATIVE AU PAIEMENT DU CONGÉ ANNUEL
DE LA SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

Lors de la révision du système informatique concernant notamment le paiement du salaire, l'Employeur convient de rechercher un logiciel permettant que le paiement du congé annuel de la salariée à temps partiel soit réparti:

- a) uniformément entre les semaines de congé annuel auxquelles elle a droit en vertu de la convention collective ou;
- b) en fonction du nombre de jours payés de congé annuel à raison de cinq (5) jours par semaine jusqu'à épuisement du montant accumulé.

Les tables de conversion

Table de conversion patronale – syndicale

Les dispositions locales

101.01 = 1.02	101.02 = 1.03	101.03 = 1.06
102.01 = 1.01	102.02 = 1.01	
103.01 = 1.05	103.02 = 1.05	
104.01 = 15.01	104.02 = 15.01	
105.01 = 18.01	105.02 = 18.02	
106.01 = 15.02	106.02 = 15.03	106.03 = 15.04
106.04 = 15.05	106.05 = 15.06	106.06 = 15.07
106.07 = 15.08	106.08 = 15.09	106.09 = 15.10
106.10 = 15.11		
107.01 = 13.01	107.02 = 13.02	107.03 = 13.03
107.04 = 13.04	107.05 = 13.05	107.06 = 13.06
107.07 = 13.07	107.08 = 13.08	107.09 = 13.09
107.10 = 13.10	107.11 = 13.11	107.12 = 13.12
107.13 = 13.13	107.14 = 13.14	107.15 = 13.15
107.16 = 13.16	107.17 = 13.17	
108.01 = 14.01	108.02 = 14.02	108.03 = 14.03
108.04 = 14.04	108.05 = 14.05	
109.01 = 16.01	109.02 = 16.02	109.03 = 16.03
109.04 = 16.04	109.05 = 16.05	109.06 = 16.06
109.07 = 16.07	109.08 = 16.08	109.09 = 16.09
109.10 = 16.10	109.11 = 16.11	109.12 = 16.12
109.13 = 16.13	109.14 = 16.14	109.15 = 16.15
109.16 = 16.16	109.17 = 16.17	109.18 = 16.18
109.19 = 16.19	109.20 = 16.20	109.21 = 16.21
109.22 = 16.22	109.23 = 16.23	
110.01 = 19.01	110.02 = 19.02	110.03 = 19.03
110.04 = 19.04	110.05 = 19.05	110.06 = 19.06
110.07 = 19.07	110.08 = 19.08	

Table de conversion patronale – syndicale (suite)

Les dispositions locales (suite)

111.01 = 20.01	111.02 = 20.02	111.03 = 20.03
111.04 = 20.04	111.05 = 23.01	111.06 = 21.01
111.07 = 21.02	111.08 = 21.03	111.09 = 21.04
111.10 = 21.05	111.11 = 21.06	111.12 = 21.07
111.13 = 21.08	111.14 = 21.09	
112.01 = 17.01	112.02 = 17.02	112.03 = 17.03
112.04 = 17.04	112.05 = 17.05	112.06 = 17.06
112.07 = 17.07	112.08 = 17.08	112.09 = 17.09
112.10 = 17.10	112.11 = 17.11	112.12 = 17.12
112.13 = 17.13	112.14 = 17.14	
113.01 = 12.01	113.02 = 12.02	113.03 = 12.03
113.04 = 12.04	113.05 = 12.05	
114.01 = 9.03		
115.01 = 6.04	115.02 = 6.05	115.03 = 6.06
116.01 = 2.01	116.02 = 2.02	116.03 = 2.03
116.04 = 3.01	116.05 = 6.02	
117.01 = 8.01	117.02 = 8.02	117.03 = 8.03
117.04 = 8.04		
118.01 = 4.08		
119.01 = 4.01	119.02 = 4.02	119.03 = 4.03
119.04 = 4.04	119.05 = 4.05	119.06 = 4.06
119.07 = 4.07		
120.01 = 9.02		
121.01 = 5.05	121.02 = 5.05	121.03 = 5.05
122.01 = 5.02	122.02 = 5.03	
123.01 = 5.01	123.02 = 5.04	
124.01 = 7.01	124.02 = 7.02	124.03 = 7.03
124.04 = 7.04		

Table de conversion patronale – syndicale (suite)

Les dispositions locales (suite)

125.01 = 7.05	125.02 = 7.05	
126.01 = 1.04	126.02 = 9.01	126.03 = 9.04
126.04 = 9.05	126.05 = 9.06	126.06 = 9.07
126.07 = 9.08		
127.01 = 24.01	127.02 = 24.02	127.03 = 24.03
127.04 = 24.04		

Les arrangements locaux et ententes

Arr. loc. & ent. # 1 =	15.01
Arr. loc. & ent. # 2 =	6.03
Arr. loc. & ent. # 3 =	6.01
Arr. loc. & ent. # 4 =	16.24
Arr. loc. & ent. # 5 =	10.01
Arr. loc. & ent. # 6 =	11.01, 11.02 et 11.03
Arr. loc. & ent. # 7 =	14.06
Arr. loc. & ent. # 8 =	5.06
Arr. loc. & ent. # 9 =	22.01
Arr. loc. & ent. # 10 =	6.07
Arr. loc. & ent. # 11 =	6.07

Les annexes

Annexe A102	=	Annexe 8
Annexe A102.1	=	Annexe 7
Annexe A106	=	Annexe 2
Annexe A107	=	Annexe 3
Annexe A107.1	=	Annexe 9
Annexe A109	=	Annexe 1
Annexe A109.1	=	Annexe 4
Annexe A109.2	=	Annexe 5
Annexe A109.3	=	Annexe 6
Annexe A110	=	Annexe 10

Table de conversion syndicale – patronale

Les dispositions locales

1.01 = 102.01, 102.02	1.02 = 101.01	1.03 = 101.02
1.04 = 126.01	1.05 = 103.01, 103.02	1.06 = 101.03
2.01 = 116.01	2.02 = 116.02	2.03 = 116.03
3.01 = 116.04		
4.01 = 119.01	4.02 = 119.02	4.03 = 119.03
4.04 = 119.04	4.05 = 119.05	4.06 = 119.06
4.07 = 119.07	4.08 = 118.01	
5.01 = 123.01	5.02 = 122.01	5.03 = 122.02
5.04 = 123.02	5.05 = 121.01, 121.02, 121.03	5.06 = Arr. loc. & ent. # 11
6.01 = Arr. loc. & ent. # 3	6.02 = 116.05	6.03 = Arr. loc. & ent. # 2
6.04 = 115.01	6.05 = 115.02	6.06 = 115.03
6.07 = Arr. loc. & ent. # 8 et 9		
7.01 = 124.01	7.02 = 124.02	7.03 = 124.03
7.04 = 124.04	7.05 = 125.01, 125.02	
8.01 = 117.01	8.02 = 117.02	8.03 = 117.03
8.04 = 117.04		
9.01 = 126.02	9.02 = 120.01	9.03 = 114.01
9.04 = 126.03	9.05 = 126.04	9.06 = 126.05
9.07 = 126.06	9.08 = 126.07	
10.01 = Arr. loc. & ent. # 5		
11.01 = Arr. loc. & ent. # 6	11.02 = Arr. loc. & ent. # 6	11.03 = Arr. loc. & ent. # 6
12.01 = 113.01	12.02 = 113.02	12.03 = 113.03
12.04 = 113.04	12.05 = 113.05	
13.01 = 107.01	13.02 = 107.02	13.03 = 107.03
13.04 = 107.04	13.05 = 107.05	13.06 = 107.06
13.07 = 107.07	13.08 = 107.08	13.09 = 107.09
13.10 = 107.10	13.11 = 107.11	13.12 = 107.12
13.13 = 107.13	13.14 = 107.14	13.15 = 107.15
13.16 = 107.16	13.17 = 107.17	

Table de conversion syndicale – patronale (suite)

Les dispositions locales (suite)

14.01 = 108.01	14.02 = 108.02	14.03 = 108.03
14.04 = 108.04	14.05 = 108.05	14.06 = Arr. loc. & ent. # 7
15.01 = 104.01, 104.02, Arr. loc. & ent. # 1		15.02 = 106.01
15.03 = 106.02	15.04 = 106.03	15.05 = 106.04
15.06 = 106.05	15.07 = 106.06	15.08 = 106.07
15.09 = 106.08	15.10 = 106.09	15.11 = 106.10
16.01 = 109.01	16.02 = 109.02	16.03 = 109.03
16.04 = 109.04	16.05 = 109.05	16.06 = 109.06
16.07 = 109.07	16.08 = 109.08	16.09 = 109.09
16.10 = 109.10	16.11 = 109.11	16.12 = 109.12
16.13 = 109.13	16.14 = 109.14	16.15 = 109.15
16.16 = 109.16	16.17 = 109.17	16.18 = 109.18
16.19 = 109.19	16.20 = 109.20	16.21 = 109.21
16.22 = 109.22	16.23 = 109.23	16.24 = Arr. loc. & ent. # 4
17.01 = 112.01	17.02 = 112.02	17.03 = 112.03
17.04 = 112.04	17.05 = 112.05	17.06 = 112.06
17.07 = 112.07	17.08 = 112.08	17.09 = 112.09
17.10 = 112.10	17.11 = 112.11	17.12 = 112.12
17.13 = 112.13	17.14 = 112.14	
18.01 = 105.01	18.02 = 105.02	
19.01 = 110.01	19.02 = 110.02	19.03 = 110.03
19.04 = 110.04	19.05 = 110.05	19.06 = 110.06
19.07 = 110.07	19.08 = 110.08	
20.01 = 111.01	20.02 = 111.02	20.03 = 111.03
20.04 = 111.04		
21.01 = 111.06	21.02 = 111.07	21.03 = 111.08
21.04 = 111.09	21.05 = 111.10	21.06 = 111.11
21.07 = 111.12	21.08 = 111.13	21.09 = 111.14
22.01 = Arr. loc. & ent. # 10		
23.01 = 111.05		
24.01 = 127.01	24.02 = 127.02	24.03 = 127.03
24.04 = 127.04		

Table de conversion syndicale – patronale (suite)

Les annexes

Annexe 1 = Annexe A109

Annexe 2 = Annexe A106

Annexe 3 = Annexe A107

Annexe 4 = Annexe A109.1

Annexe 5 = Annexe A109.2

Annexe 6 = Annexe A109.3

Annexe 7 = Annexe A102.1

Annexe 8 = Annexe A102

Annexe 9 = Annexe A107.1

Annexe 10 = Annexe A110