

**DISPOSITIONS LOCALES
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
INTERVENUES
ENTRE**

Centre de santé et de services sociaux
du Nord de Lanaudière



**LE CENTRE DE SANTÉ ET
DE SERVICES SOCIAUX
DU NORD DE LANAUDIÈRE
(CSSSNL)**

ET



**LE SYNDICAT DES
PROFESSIONNELLES
EN SOINS DE SANTÉ
DU NORD DE LANAUDIÈRE
(SPSSNL – FIQ)**

Entrées en vigueur le 11 mai 2008

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	1
Article 1 –	Notions de postes, à l’exclusion du poste réservé, et leurs modalités d’application	2
Article 2 –	Notion de service et de centre d’activités	3
Article 3 -	Durée et modalités de la période de probation	4
Article 4 -	Poste temporairement dépourvu de son titulaire	5
Article 5 -	Notion de déplacement et ses modalités d’application à l’exclusion de la rémunération	6
Article 6 –	Règles applicables aux salariés lors d’affectations temporaires, à l’exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d’emploi, aux salariés en invalidité et aux salariés bénéficiant du régime de droits parentaux	8
Article 7 –	Règles de mutations volontaires à l’intérieur des installations maintenues par l’établissement, à l’exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d’emploi et aux salariés en invalidité et de celles relatives à la rémunération	15
Article 8 –	Procédure de supplantation (modalités d’application des principes généraux négociés et agréés à l’échelle nationale), à l’exclusion de la rémunération	22
Article 9 –	Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l’exclusion de la rémunération	25
Article 10 –	Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité et ce, à l’exclusion des taux et de la rémunération	29
Article 11 –	Congés fériés, congés mobiles et vacances annuelles, à l’exclusion des quanta et de la rémunération	32
Article 12 –	Congés sans solde, à l’exclusion de ceux prévus au régime de droits parentaux et de celui pour œuvrer au sein d’un établissement nordique	38
Article 13 –	Développement des ressources humaines, à l’exclusion des montants alloués et du recyclage des salariés bénéficiant de la sécurité d’emploi	47

Article 14 -	Activités à l'extérieur de l'établissement avec les usagers	51
Article 15 -	Mandats et modalités de fonctionnement des comités locaux en regard des matières locales prévues à l'Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, à l'exception des libérations syndicales requises aux fins de la négociation de ces matières	52
Article 16 -	Règles d'éthique entre les parties	54
Article 17 -	Affichage d'avis	55
Article 18 -	Ordres professionnels	56
Article 19 -	Pratiques et responsabilités professionnelles.....	57
Article 20 -	Conditions particulières lors du transport des usagers visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) ou des bénéficiaires visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5)	58
Article 21 -	Perte et destruction de biens personnels.....	59
Article 22 -	Règles à suivre lorsque l'Employeur requiert le port d'uniformes	60
Article 23 -	Vestiaire et salle d'habillage	61
Article 24 -	Modalités de paiement des salaires	62
Article 25 -	Établissement d'une caisse d'économie	64
Article 26 -	Allocations de déplacement, à l'exception des quanta.....	65
Article 27 -	Durée des dispositions locales de la convention collective.....	67

ANNEXES

ANNEXE 1	HORAIRE COMPRIMÉ.....	69
ANNEXE 2	RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE TITULARISATION	84
ANNEXE 3	RELATIVE À LA TITULARISATION	86
ANNEXE 4	RELATIVE À L'ACCESSIBILITÉ AUX POSTES D'ASSISTANTE- INFIRMIÈRE-CHEF, D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF, D'ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT ET D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT	87
ANNEXE 5	RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE	89
ANNEXE 6	RELATIVE AUX HORAIRES PARTICULIERS DANS CERTAINES INSTALLATIONS.....	90
LETTRE D'INTENTION numéro 1	RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	91
LETTRE D'INTENTION numéro 2	RELATIVE AUX QUARTS DE TRAVAIL ET HORAIRES ATYPIQUES.....	92

Préambule

Dans le cadre de l'identification des 26 matières, telles que définies à la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, la numérotation des articles correspond à l'ordre des matières de l'annexe A.1.

Article 1 – Notions de postes, à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application

1.01 Poste simple

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

1.02 Poste composé

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

Dans la mesure du possible, ces fonctions sont exercées dans une même direction ou un même programme-services. Un poste composé se limite à deux (2) centres d'activités. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante d'un poste composé.

Il est entendu que les parties favorisent la création de postes simples.

1.03 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 2 – Notion de service et de centre d'activités

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

Toutefois, le centre d'activités peut être, en fonction de l'organisation du travail, une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un programme-services ou un point de service, etc.

Une direction ou un programme-services peut contenir plusieurs centres d'activités.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des centres d'activités ainsi que des installations où ils se trouvent dans les 30 jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

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

Article 3 - Durée et modalités de la période de probation

- 3.01** Les modalités de la période de probation sont communiquées à la salariée au moment de son embauchage.
- 3.02** La période de probation inclut le programme d'accueil et d'orientation.
- 3.03** La période de probation est de :
- a) 90 jours travaillés pour toute salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire;
 - b) 60 jours travaillés pour toute salariée dont le titre d'emploi ne requiert pas un diplôme universitaire.
- 3.04** Malgré les dispositions du paragraphe 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 du paragraphe précédent s'appliquent.
- 3.05** 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 travaillés 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 4 - Poste temporairement dépourvu de son titulaire

4.01 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 :

- a) durant la période où l'établissement attend la salariée du Service régional de la main-d'œuvre (SRMO) en vertu des règles de sécurité d'emploi prévues aux dispositions nationales de la convention collective;
- b) durant la période pendant laquelle un poste est soumis au processus de dotation des dispositions locales de la convention collective.

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

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

4.04 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 écrite du Syndicat, les raisons de sa décision.

Article 5 - Notion de déplacement et ses modalités d'application à l'exclusion de la rémunération

5.01 Notion de 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.

5.02 Modalités d'application

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 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 salariées.
- d) Lors de la période du 24 juin au 15 août, dans le cas de la salariée œuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas en congé sans solde ou en congé annuel. L'Employeur et le Syndicat conviennent des modalités particulières pour l'application du présent sous-paragraphe.

Dans les cas prévus aux sous-paragraphe a) et b) du présent paragraphe, le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une (1) fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive sauf exception. Dans ce dernier cas, l'Employeur communique par écrit au Syndicat les raisons et ce, sur demande écrite.

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.

- ### **5.03**
- Compte tenu de l'article 16 des dispositions locales de la convention collective, les parties établissent les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités.

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

Article 6 – Règles applicables aux salariés lors d’affectations temporaires, à l’exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d’emploi, aux salariés en invalidité et aux salariés bénéficiant du régime de droits parentaux

6.01 Équipe volante

- A) L’employeur constitue des postes d’équipe volante lorsque les besoins de l’établissement le justifient.

L’équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tels que définis à l’article 4 des dispositions locales de la convention collective, de satisfaire aux besoins découlant d’un fardeau temporaire de tâches dans un centre d’activités, d’exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

- B) Les fonctions confiées à chacune des salariées de l’équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l’article 7 des dispositions locales de la convention collective.

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

Toutefois, lorsqu’aucune affectation n’est disponible pour une salariée de l’équipe volante, l’Employeur peut lui accorder une affectation détenue par une salariée inscrite à l’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 parties peuvent convenir de toutes questions relatives à l’équipe volante, notamment celles relatives aux modalités d’affectation.

6.02 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité par centre d’activités est utilisée pour suppléer, s’il y a lieu, à l’équipe de remplacement. La liste de disponibilité de l’établissement est utilisée pour suppléer à l’équipe de remplacement, s’il y a lieu, à la liste de disponibilité du centre d’activités et à l’équipe volante. 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, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Les listes de disponibilité sont établies par regroupement de titres d’emploi.

6.03 Salariées inscrites aux listes de disponibilité

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

- a) La salariée à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail pour un autre centre d'activités.
- b) Toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;

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

Toute salariée à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle à son horaire de travail dans son centre d'activités.

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

6.04 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 les éléments suivants :

- Le ou les quarts de travail où elle assure sa disponibilité;
- Sa disponibilité pour les affectations à court terme (vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée) ou les affectations à long terme (plus de vingt-huit (28) jours);
- Dans le cas des affectations à court terme, le ou les jours de la semaine où elle assure sa disponibilité;
- Dans les cas des affectations à long terme, le nombre maximal de jours par deux semaines incluant les jours prévus à son poste;
- Lorsqu'elle s'inscrit à la liste de disponibilité de l'établissement, le nom de l'installation ainsi que le ou les centres d'activités de cette installation où elle assure sa disponibilité.

La salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective doit assurer par écrit à l'Employeur une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

La salariée qui a terminé avec succès son orientation dans un centre d'activités a l'obligation d'y maintenir une disponibilité sauf si elle obtient un poste dans ce centre d'activités et ce, pendant une période de douze (12) mois ou, pour le bloc opératoire, vingt-quatre (24) mois, en incluant la durée de l'orientation.

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite à une liste de disponibilité peut modifier, par écrit, sa disponibilité exprimée à l'Employeur et ce, selon le calendrier qu'il a établi. Au moins trente (30) jours avant le début de sa réalisation, l'Employeur fait parvenir le calendrier au Syndicat et celui-ci a quinze (15) jours pour faire part de ses représentations. L'Employeur communique aux salariées à temps partiel le calendrier d'expression de la disponibilité. À défaut d'exprimer sa disponibilité dans les délais prévus, la dernière disponibilité exprimée demeure en vigueur.

Malgré ce qui précède, au plus tard le 15 février, la salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre. Si la période normale de congé annuel est du 1^{er} juin au 31 août, la salariée ne peut modifier sa disponibilité, à moins que les parties en conviennent autrement.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être affectées 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 6.08 B) des dispositions locales de la convention collective. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

6.05 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 les disponibilités qu'elle a exprimées.

6.06 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.

6.07 Modalités de rappel des salariées des listes de disponibilité

En vertu de ces listes et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les emplois temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites à ces listes. Pour être affectées, les salariées inscrites à l'une ou l'autre des listes de disponibilité 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. De même, les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) des dispositions nationales de la convention collective ne s'appliquent pas dans ce cas.

Une salariée ne peut se voir refuser une affectation parce qu'elle est absente au début de cette affectation pour une durée déterminée et n'excédant pas quatre (4) semaines si cette affectation est de huit (8) semaines et plus.

Une salariée inscrite à l'une ou l'autre des listes 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 du fait qu'elle devient disponible de façon imprévue et s'il reste moins de sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire.

La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié en vertu du paragraphe 22.27 des dispositions nationales de la convention collective, ou lorsque débute une période de réadaptation prévue au paragraphe 23.17 des dispositions nationales ou lors des modalités de retour de la salariée ayant subi une lésion professionnelle prévues au paragraphe 30.11 des dispositions nationales. Cependant, la salariée ne peut quitter son affectation lors de la seconde modification faite en vertu du paragraphe 22.27 des dispositions nationales de la convention collective.

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

Suite à une demande écrite, reçue trente (30) jours avant le début de la planification des horaires de travail, une salariée peut mettre fin à son affectation temporaire s'il s'est écoulé une période de plus de douze (12) mois depuis le début de ladite affectation temporaire, à moins que les parties conviennent d'un autre délai.

6.08 Attribution des affectations

A) Affectations temporaires 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 par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

- a) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activités;
- b) aux salariées de l'équipe volante;
- c) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.

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 6.08 des dispositions locales de la convention collective lors de l'horaire de travail subséquent.

B) Affectations temporaires de plus de vingt-huit (28) jours

Une affectation d'une durée de plus de vingt-huit (28) jours prévue lors de l'élaboration des horaires est, sous réserve de ce qui suit, indivisible et est accordée, par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer dans l'ordre suivant :

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

La salariée peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette affectation dans son centre d'activités lorsque celle-ci est incompatible et que cette affectation temporaire comporte un nombre d'heures de travail supérieur au poste qu'elle détient. Il est entendu qu'une telle affectation temporaire ne peut entraîner plus d'une (1) mutation dans le centre d'activités concerné.

- b) aux salariées de l'équipe volante.

Si aucune salariée de l'équipe volante ne peut obtenir l'affectation ou si l'Employeur décide de ne pas accorder l'affectation à une salariée de l'équipe volante, celle-ci devient divisible et est de nouveau accordée conformément au sous-paragraphe B) du paragraphe 6.08 des dispositions locales de la convention collective.

Toute salariée inscrite à la liste de disponibilité du centre d'activités 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 6.08, sous-paragraphe A) des dispositions locales de la convention collective.

S'il reste des journées non comblées en vertu du présent sous-paragraphe, celles-ci sont attribuées aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement conformément au sous-paragraphe A) des dispositions locales de la convention collective.

Sauf si la nature particulière d'une affectation justifie qu'elle soit donnée immédiatement selon le présent sous-paragraphe, lorsqu'une affectation d'une durée de plus de vingt-huit (28) jours survient au cours de l'horaire de travail, elle

est alors attribuée selon le sous-paragraphe 6.08 A) et ce, jusqu'au prochain horaire. À ce moment, elle est alors accordée de nouveau selon le sous-paragraphe 6.08 B) des dispositions locales de la convention collective.

C) Remplacement d'un poste dont le titre d'emploi est supérieur à celui d'infirmière ou 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)». Tout remplacement de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée est d'abord offert prioritairement par ancienneté aux salariées en présence du centre d'activités, incluant les salariées titulaires d'un poste à temps complet. Si une salariée accepte, elle est déplacée temporairement pour exercer les fonctions et son poste est remplacé selon le sous-paragraphe 6.08 A) des dispositions locales de la convention collective.

Pour un remplacement de plus de vingt-huit (28) jours, l'affectation est indivisible et est offerte par ancienneté aux salariées du centre d'activités, incluant celles à temps complet. Si une salariée accepte, elle est déplacée temporairement de son poste. Le poste ainsi dépourvu de sa titulaire est remplacé selon le sous-paragraphe 6.08 B) des dispositions locales de la convention collective.

Dans tous les cas, la salariée doit répondre aux exigences de la tâche.

D) Temporairement à l'extérieur de l'unité d'accréditation

La salariée à temps partiel ou à temps complet qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédant pas douze (12) mois et ce, uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée pour toute la durée de son absence hors de l'unité lorsque les besoins le justifient. Les parties peuvent convenir de prolonger la durée. Il est entendu que, dans le cadre de ses fonctions temporaires, la salariée n'est pas tenue de signer une mesure disciplinaire.

6.09 Pour toute affectation, l'Employeur ne communique par écrit les informations ci-dessous à la salariée ou au Syndicat que sur demande écrite :

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

6.10 Projet particulier

On entend par «projet particulier» toute affectation temporaire visant des besoins particuliers tels que projet pilote, projet de recherche ou d'étude, mentorat et autre projet spécial. Un projet particulier est ouvert à toutes les salariées, peu importe leur statut ou leur 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 7 des dispositions locales de la convention collective, comme s'il s'agissait d'un poste. La salariée qui l'obtient peut être déplacée temporairement de son poste ou de son affectation pour la durée du projet particulier. Le poste ou, s'il y a lieu, l'affectation de la salariée retenue au projet particulier est comblé si les besoins le justifient. Il est offert selon les règles prévues à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective.

Au terme du projet particulier, la salariée retourne à son poste ou, s'il y a lieu, à son affectation sans préjudice à ses droits acquis.

Article 7 – Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi et aux salariés en invalidité et de celles relatives à la rémunération

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

7.01 À chaque trimestre (15 septembre, 15 décembre, 15 mars, 15 juin), l'Employeur informe par écrit le Syndicat des postes vacants, nouvellement créés ou vacants abolis conformément au paragraphe 3.14 des dispositions nationales de la convention collective.

Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Aux fins de calcul, les mois de juillet et août sont exclus. 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 mais au plus tard douze (12) mois après la date de la mutation.

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. Les parties peuvent convenir de prolonger ce délai.

Dans le cadre du présent article, l'Employeur et le Syndicat peuvent établir conjointement une procédure intitulée « Salon des postes ».

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours ou selon le calendrier établi selon la procédure « Salon des postes ». Si l'Employeur veut modifier un lieu d'affichage, il en avise au préalable le Syndicat et les salariées. Ce nouvel endroit doit être facilement accessible aux salariées.

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

Les parties peuvent convenir de modifier le délai d'affichage.

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

par écrit d'afficher des postes à temps partiel tels que sept (7) jours par période de deux (2) semaines ou établir un ratio de postes à temps partiel dans un centre d'activités.

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.

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, les parties conviennent des modalités applicables.

7.02 Les seules indications devant apparaître sur l'affichage sont :

- 1- Le titre d'emploi et le libellé apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
- 2- L'échelle de salaire (minimum – maximum);
- 3- Le centre 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 ou, s'il y a lieu, huit (8) jours par quatre (4) semaines;
- 8- Pour un poste composé, les centres d'activités et la majeure;
(La majeure étant déterminée par le centre d'activités où les fonctions sont exercées plus de 50% du temps. Aux fins d'applications de la convention collective, cette majeure est réputée être le centre d'activités.)
- 9- Les exigences du poste;
- 10- Le port d'attache tel que défini au paragraphe 26.01 des dispositions locales de la convention collective;
- 11- Le territoire géographique, le cas échéant;
- 12- L'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu;
- 13- Les heures d'entrée et de sortie lorsque le poste a un horaire atypique.

Il est entendu que les points 9 à 13 sont à titre purement informatif.

De plus, lorsque l'Employeur utilise des tests ou des entrevues dans sa procédure de sélection, il l'indique sur l'affichage en y précisant que les personnes intéressées peuvent s'informer aux Ressources Humaines sur la nature du test ou de l'entrevue exigés.

Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu de sa titulaire. À la demande écrite du Syndicat, l'Employeur communique les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

À titre indicatif, le lieu de travail de la salariée titulaire d'un poste à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective est réputé être son port d'attache lorsque l'affichage de son poste ne comportait pas d'indication à ce sujet.

- 7.03** 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 «Salon des postes».

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) mutations. Toutefois, dans le cadre de la procédure «Salon des postes», le refus d'un poste offert équivaut aussi à une mutation. Aux fins d'application du présent alinéa, les promotions et rétrogradations ne sont pas comptabilisées.

- 7.04** Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise au Syndicat.

- 7.05** 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 avec la nature des fonctions.

L'Employeur consulte le Syndicat sur les exigences lorsque ce dernier ne lui a pas déjà fait part de ses représentations sur celles-ci.

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 compris dans le regroupement de titres d'emploi d'infirmière sont attribués selon l'annexe 4 des dispositions locales de la convention collective.

- 7.06** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit également 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.

- 7.07** Sous réserve des dispositions du paragraphe 7.09 des dispositions locales de la convention collective et de l'existence de la procédure «Salon des postes», un registre des postes est établi. Ce registre a pour but de permettre à une salariée absente durant la totalité de la période d'affichage et qui souhaite obtenir un changement de poste, de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- 7.08** Sous réserve des dispositions du paragraphe 7.09 des dispositions locales de la convention collective et de l'existence de la procédure «Salon des postes», l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.
- 7.09** Les parties peuvent convenir, dans le cadre de la procédure «Salon des postes», de suspendre l'utilisation du registre des postes pour le remplacer par un système de procuration pour la salariée absente.
- 7.10** L'application du paragraphe 7.05 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.09 (Établissement) des dispositions nationales de la convention collective.
- 7.11** L'Employeur affiche toute nomination dans les vingt et un (21) jours suivant la fin de la période d'affichage ou, s'il y a lieu, dans le délai prévu à la procédure «Salon des postes» et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard soixante (60) jours après sa nomination ou, s'il y a lieu, selon la procédure du «Salon des postes». Toutefois considérant des possibilités d'orientation, de remplacement ou de nombre élevé de mouvements de personnel dans un centre d'activités, l'entrée en fonction pourra se faire à une autre période après entente entre les parties.

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

La situation de la salariée en invalidité lors de sa nomination est évaluée cas par cas.

- 7.12** La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours travaillés ou, lorsqu'un poste requiert un diplôme universitaire selon l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective, quarante-cinq (45) jours travaillés. Aux fins de calcul, les jours de formation, d'adaptation et d'orientation ainsi que le travail en temps supplémentaire 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. Dans le cadre de la procédure «Salon des postes», les parties peuvent convenir d'une autre durée ou de d'autres modalités que celles qui précèdent.

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

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

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

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

7.13 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2), que le nombre de jours résiduels du poste à temps partiel ne soit jamais inférieur à quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours ou, s'il y a lieu, huit (8) journées de travail par vingt-huit (28) 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 7.02 des dispositions locales de la convention collective et procède selon les modalités suivantes :

- a) Dans les centres d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts de travail :
 - i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à

la salariée qui, par addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet;

- ii) s'il reste un (1) ou des jours de travail non récupérés, ce ou ces jours est ou sont offerts par ordre d'ancienneté aux autres salariées du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariées. Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours ou, s'il y a lieu, huit (8) journées de travail par vingt-huit (28) jours 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 est ou sont offerts par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des salariées. Sinon, le poste à temps partiel comportant une prestation minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours ou, s'il y a lieu, huit (8) journées de travail par vingt-huit (28) jours est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.
- b) Dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail :
- i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable sur un quart, seules les salariées à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;
 - ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.
- 2- Par la 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 ou, s'il y a lieu, de quatre (4) 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.

7.14 Changement de statut

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, une salariée à temps partiel obtient un poste de salariée à temps complet par voie d'affichage.

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la salariée à temps complet devient salariée à temps partiel par voie d'affichage. Cette salariée est alors soumise aux dispositions visant les salariées à temps partiel.

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

Après entente avec l'Employeur, sous réserve du paragraphe 7.03 des dispositions locales de la convention collective, la salariée peut renoncer au poste qu'elle détient et obtenir un poste laissé vacant après affichage.

Dans ce cas, cette salariée ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 7 des dispositions locales de la convention collective pour l'obtention d'un autre poste au cours des douze (12) mois suivant sa mutation au poste vacant. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée durant cette période de douze (12) mois 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'ACCREDITATION

- 7.15** La salariée qui obtient un poste hors de l'unité d'accréditation a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de douze (12) mois au cours de laquelle elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.

Article 8 – Procédure de supplantation (modalités d’application des principes généraux négociés et agréés à l’échelle nationale), à l’exclusion de la rémunération

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

DANS UNE MÊME INSTALLATION

1^{re} étape : 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^e étape : Cette salariée peut supplanter dans un autre centre d’activités, à la condition qu’elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d’emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d’ancienneté ou supplanter dans le même centre d’activités, la salariée du même titre d’emploi, du même statut, d’un autre quart de travail ayant le moins d’ancienneté et ainsi de suite.

Toutefois, la salariée d’un titre d’emploi et d’un statut ayant le moins d’ancienneté d’un quart de travail donné peut également choisir d’utiliser la troisième (3^e) 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^e étape : La salariée qui n’a pu utiliser la deuxième (2^e) étape peut supplanter dans un autre titre d’emploi du même regroupement de titres d’emploi à la condition qu’elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d’ancienneté.

La salariée ayant le moins d’ancienneté d’un quart de travail qui a choisi à la deuxième (2^e) 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;

DANS UNE AUTRE INSTALLATION

4^e étape : La salariée affectée par l’une ou l’autre des étapes précédentes ou celle qui n’a pu les utiliser peut supplanter la salariée la moins ancienne de toutes installations confondues, de la même mission ou à défaut d’une autre mission, dans sa localité telle que définie au paragraphe 15.10 des

dispositions nationales de la convention collective, selon les règles prévues ci-haut à la condition que cela n'ait pas pour effet qu'une salariée non sécuritaire ne soit mise à pied.

Cependant, un sursis à sa supplantation dans une autre installation peut être accordé si les besoins de remplacement dans son installation assurent à la salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans son installation puisse devenir accessible dans un délai prévu.

5^e étape : La salariée affectée par l'une ou l'autre des étapes précédentes ou celle qui n'a pu les utiliser peut supplanter la salariée la moins ancienne de toutes installations confondues, selon les règles prévues ci-haut. Cependant, un sursis à sa supplantation dans une autre installation peut être accordé si les besoins de remplacement dans son installation assurent à la salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans son installation puisse devenir accessible dans un délai prévu.

À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée peut se voir offrir un poste si un tel poste a été laissé vacant suite à un affichage. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

Chaque salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au paragraphe 8.01 des dispositions locales de la convention collective 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.

À chaque étape de la supplantation, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, par écrit, d'offrir un poste vacant à la salariée affectée. La salariée peut décider d'accepter le poste ou de se prévaloir de son droit de supplantation.

Le poste offert à la salariée est de même statut que le poste qu'elle détenait. Pour un poste à temps partiel, le nombre d'heures de travail prévues au poste est égal ou supérieur au nombre d'heures de travail du poste que détenait la salariée.

S'il y a plusieurs postes vacants ou plusieurs salariées affectées, l'offre se fait par ordre d'ancienneté pour l'ensemble des postes, selon les mêmes règles.

8.02 La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 8.01 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 8.01 des dispositions locales de la convention collective. De la même façon, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 8.01 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 8.01 des dispositions locales de la convention collective.

Malgré ce qui précède, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 8.01 des dispositions locales de la convention collective sauf quant à l'identité de statut.

8.03 Une salariée à temps complet peut supplanter plus d'une salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 8.01 des dispositions locales de la convention collective, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 9 (Heures et semaine de travail) des dispositions locales de la convention collective.

8.04 La salariée visée par l'application des paragraphes 8.01, 8.02 et 8.03 des dispositions locales de la convention collective reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

8.06 À toutes étapes de la supplancement, l'Employeur peut accorder une période d'adaptation dont il détermine la durée en tenant compte de la complexité des tâches pour permettre à la salariée d'assumer adéquatement ses nouvelles fonctions.

L'Employeur consulte le Syndicat sur les modalités applicables pour la salariée qui, dans son nouveau poste, éprouve des difficultés à satisfaire aux exigences normales de la tâche à l'intérieur des vingt (20) jours d'adaptation.

Article 9 – Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération

9.01 Semaine régulière

Les salariées visées par la présente convention ont une semaine de travail dont le nombre d'heures hebdomadaires est tel que prévu à chacun des titres d'emploi, divisé en cinq (5) jours de sept (7) heures ou sept heures et quart (7 1/4) de travail selon le cas.

9.02 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.

9.03 Période de repas

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

9.04 Période de repos

Si les besoins du centre d'activités le permettent, la salariée peut, après entente avec le supérieur immédiat, accoler une ou deux périodes de repos à sa période de repas. Elle peut également prendre ses pauses à tout autre moment, après entente avec le supérieur immédiat.

9.05 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 leur horaire de travail, tels qu'établis, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) des dispositions nationales de la convention collective ne s'appliquent pas dans ce cas.

Aux fins d'application de la convention collective et sous réserve de ce qui précède et du paragraphe 7.04 des dispositions nationales de la convention collective, l'échange d'horaire est présumé ne pas avoir eu lieu.

9.06 Repos hebdomadaire

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

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

9.07 Nombre et répartition des fins de semaine

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

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, cette période continue peut être déplacée par entente écrite entre les parties.

9.08 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.

9.09 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 références au moins six (6) mois. L'Employeur inscrit aussi à l'horaire les salariées remplaçantes, dans la mesure du possible, et les salariées de l'équipe volante affectées dans le centre d'activités.

L'Employeur s'efforce de maintenir une périodicité d'un horaire à l'autre.

Une copie des horaires et de leurs modifications, s'il y a lieu, est acheminée au Syndicat sous forme papier ou sur support informatique.

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

9.11 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 convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail. Des modèles d'aménagement du temps de travail se retrouvent à l'annexe 1 des dispositions locales de la convention collective.

9.12 Roulement des quarts

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

9.13 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.

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

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

9.15 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 7 des dispositions locales de la convention collective ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 8.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective.

9.16 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 pas possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.

9.17 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.

9.18 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.

9.19 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 affectées, 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.

9.20 Heures brisées

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

9.21 Contrôle du temps

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

Article 10 – Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité et ce, à l'exclusion des taux et de la rémunération

Temps supplémentaire

10.01 Horaire et temps supplémentaire

Lorsque le travail en temps supplémentaire est connu avant l'affichage de l'horaire de travail, l'Employeur peut le donner, après l'affichage des besoins aux fins d'inscriptions, à la salariée du centre d'activités qui s'inscrit et il est entré à l'horaire de travail de la salariée. Dans ce cas, le paragraphe 9.09 des dispositions locales de la convention collective s'applique. Une répartition équitable a lieu parmi les salariées qui se sont inscrites.

10.02 Répartition équitable

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire dans un centre d'activités, l'Employeur doit l'offrir aux salariées disponibles à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariées de ce centre d'activités. Aux fins d'application, les salariées de l'équipe volante appelées à travailler dans un centre d'activités affectées pour plus de vingt-huit (28) jours sont réputées être des salariées de ce centre d'activités.

Les salariées peuvent également donner leur disponibilité pour d'autres centres d'activités que le leur, en autant qu'elles répondent aux exigences normales de la tâche. Cependant, l'Employeur leur offre le travail en temps supplémentaire uniquement lorsque la liste de disponibilité du centre d'activités pour le temps supplémentaire est épuisée et ce, à tour de rôle et équitablement.

La salariée dont l'horaire régulier de travail chevauche les heures supplémentaires dans son centre d'activités est réputée disponible s'il n'y a personne de disponible sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité de temps supplémentaire pour effectuer le travail en totalité.

Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert. Le fait qu'une salariée de garde ne peut effectuer le travail en temps supplémentaire du fait de sa garde ne peut être considéré comme un refus.

Il appartient aux salariées d'exprimer leur disponibilité pour le temps supplémentaire. Pour être inscrite à la liste de disponibilité pour du temps supplémentaire, la salariée indique le ou les quarts de travail où elle assure sa disponibilité.

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 imprévu ou urgent s'il reste moins d'une heure avant le début du travail.

La salariée qui fait un quart complet de travail en temps 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, après autorisation du supérieur immédiat.

L'Employeur s'efforce de ne pas recourir à des ressources externes tant qu'il reste des salariées disponibles pour le travail en temps supplémentaire.

Lorsqu'il y a erreur dans l'application du tour de rôle, l'Employeur peut offrir, selon la disponibilité exprimée et au même taux, à la salariée lésée une autre opportunité de travail en temps supplémentaire dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la réclamation. Dans le cas contraire, l'erreur est corrigée en rémunérant la salariée au taux du temps supplémentaire auquel la salariée aurait eu droit n'eut été de l'erreur.

Le tour de rôle, dans l'attribution du temps supplémentaire, s'effectue sur une base continue.

10.03 Disponibilité ou garde

Aux fins d'application de la convention collective, les termes «salariée en disponibilité» et «salariée de garde» sont synonymes.

10.04 Disponibilité à tour de rôle

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

- a) un nombre suffisant de salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent paragraphe, les salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le centre d'activités, peuvent se porter volontaires;
- b) un nombre insuffisant de salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins;
- c) la salariée ne démontre à l'Employeur que sa présence est requise auprès de son enfant gravement malade ou gravement handicapé tel que défini au paragraphe 1.13 (Enfant à charge) des dispositions nationales de la convention collective.

10.05 Disponibilité à domicile ou à l'établissement

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

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

L'Employeur fournit à la salariée qui est en service de garde au Bloc opératoire, un espace de stationnement près d'une entrée de l'hôpital.

10.06 Disponibilité à l'établissement

L'Employeur met une chambre ou un local convenablement aménagé à la disposition de la salariée qui est en disponibilité dans son installation. Pour les salariées du Bloc opératoire, cette chambre doit être à proximité du Bloc opératoire.

10.07 Téléavertisseur

L'employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité ou de garde un téléavertisseur ou un appareil de télécommunication. La salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve de façon à être rejointe en tout temps durant son service de garde.

10.08 Rappel durant un repas

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

10.09 Mesures de sécurité pour la salariée de garde le soir ou la nuit visitant un usager

La salariée de garde de soir ou de nuit, qui est appelée à se rendre au domicile d'un usager, utilise son automobile personnelle. Avec l'autorisation de l'Employeur, pour des raisons de sécurité, elle peut utiliser un taxi payé par l'Employeur ou, dans le cas où elle utilise son automobile, se faire accompagner. Dans ce dernier cas, elle a droit à une compensation de trente-cinq (35.00\$) dollars.

Article 11 – Congés fériés, congés mobiles et vacances annuelles, à l'exclusion des quanta et de la rémunération

CONGÉS FÉRIÉS

11.01 Liste des congés fériés

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

- F1 Confédération
- F2 Fête du travail
- F3 Action de Grâce
- F4 Jour du Souvenir
- F5 Noël
- F6 Veille de Noël
- F7 Jour de l'An
- F8 Veille du Jour de l'An
- F9 Congé férié de l'étape scolaire
- F10 Vendredi Saint
- F11 Lundi de Pâques
- F12 Journée des Patriotes
- F13 Fête Nationale

Le congé férié de l'étape scolaire (F9) est celui prévu dans la semaine de relâche de la Commission scolaire des Samares.

Pour la Confédération (F1), le Jour du Souvenir (F4) et le congé férié de l'étape scolaire (F9), l'Employeur consulte le Syndicat au plus tard le 30 avril de chaque année sur la date d'occurrence de chacun 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 par écrit à chaque année de remplacer la veille de Noël et du Jour de l'An par le lendemain de Noël et du Jour de l'An.

11.02 Répartition équitable

L'Employeur répartit 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 (ou, s'il y a lieu, leur lendemain respectif), toutes les salariées bénéficient d'au moins une (1) de ces deux (2) périodes de congés 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'emploi 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 si, lors du choix, c'est une année paire. Lors d'une année impaire, le critère est l'alternance en fonction de l'année précédente.

Les salariées ont droit, si elles le demandent, d'accoler à la période de Noël ou du Jour de l'An deux (2) jours de congés (fériés, compensatoires ou hebdomadaires) de façon à ce qu'elles soient en congé durant quatre (4) jours consécutifs. Si les besoins du centre d'activités ne permettent pas d'accorder la totalité des demandes, l'octroi a lieu par ancienneté.

En fonction des besoins du centre d'activités, l'Employeur s'efforce également d'accorder un nombre de jours supérieur à celui qui est prévu à l'alinéa précédent.

11.03 Remise du congé férié (compensatoire)

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine.

Dans tous les cas de remise du congé férié (compensatoire), l'Employeur tient compte de la préférence de la salariée, en fonction des besoins du centre d'activités.

Lorsque la salariée est tenue de travailler un (1) jour férié, la salariée peut accumuler ce congé dans une banque plutôt que de le voir remettre tel que prévu au paragraphe 20.02 des dispositions nationales de la convention collective et ce, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours compensatoires. Elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

11.04 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 ou compensatoire apparaissant à l'horaire. L'autorisation du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange. Et, dans ce cas, les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas si la salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

11.05 Congés mobiles

Les congés mobiles prévus au paragraphe 34.03, à l'annexe 3 et à l'annexe 9 des dispositions nationales de la convention collective se prennent à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée, en dehors de la période normale de congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier à moins d'autorisation à l'effet contraire du supérieur immédiat.

CONGÉS ANNUELS

11.06 Période de congé annuel

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

La période située entre le 1^{er} juin et le 31 août 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.

L'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des salariées à temps partiel sur la liste de disponibilité, exprimée conformément au paragraphe 6.04 des dispositions locales de la convention collective.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1^{er} juin au 31 août, les parties locales se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période, soit par l'utilisation des salariées à temps partiel ou de l'équipe volante, de la réorganisation du travail, des modèles d'auto remplacement ou toutes autres modalités pertinentes.

À défaut d'entente, l'employeur prolonge la période normale de congé annuel, sans toutefois excéder la période du 1^{er} juin au 30 septembre.

Après le 30 septembre de chaque année, les parties doivent se rencontrer pour faire le bilan de la période de congé annuel. S'il s'est avéré des difficultés, les parties trouvent les solutions appropriées permettant l'octroi du congé annuel lors de la période du 1^{er} juin au 31 août de l'année suivante.

La salariée peut reporter jusqu'à deux (2) semaines de congé annuel entre le 1^{er} mai et le début de la période normale de congé annuel de l'année de référence suivante.

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

11.07 Prise du congé

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

Malgré ce qui précède, la salariée à temps complet peut choisir de prendre dix (10) jours ouvrables de congé annuel de manière fractionnée.

De plus, la salariée ayant entre 17 et 24 ans de service peut prendre ses journées additionnelles également de façon fractionnée.

La salariée ayant 21 ans et plus de service peut compléter à ses frais jusqu'à une semaine de congé annuel.

Tous les jours de congés annuels fractionnés visés précédemment sont accordés une fois le programme de congés annuels déterminé. À moins d'autorisation contraire, ces jours sont pris après entente avec le supérieur immédiat en dehors de la période du 1^{er} juin au 30 septembre.

La salariée peut prendre jusqu'à trois (3) de ces jours de congé ainsi fractionnés dans la même semaine aux mêmes conditions que l'alinéa précédent.

11.08 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 1^{er} 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 au Syndicat.

11.09 Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence, avant le 15 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.

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 d'un même regroupement de titres d'emploi travaillant dans un même centre d'activités et un même quart de travail. Advenant que le nombre de salariées dans un centre d'activités donné ne permet pas la prise de vacances par quart de travail, les congés annuels se prennent en tenant compte des critères ci-haut mentionnés en faisant abstraction du quart de travail.

La période de congé annuel de chaque salariée peut se terminer par une (1) fin de semaine complète de congé après entente avec le supérieur immédiat.

11.10 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 11.11 et 11.12 des dispositions locales de la convention collective ou dans le cas de la salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace ou à toute autre date convenue avec l'Employeur.

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

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

11.11 Échange de congé annuel

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

11.12 Report du congé annuel

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, survenue avant le début de sa période de congé annuel, voit sa période de congé annuel reportée automatiquement à une date ultérieure.

Toutefois, la salariée qui décide de maintenir son congé annuel à la date prévue, avise son Employeur avant la date fixée de la période de son congé annuel.

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 (1^{er} 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.

11.13 Congé annuel pour conjoints

Les conjoints qui travaillent pour l'établissement 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.

Si les conjoints ne peuvent avoir leur congé annuel ensemble en raison des restrictions précédentes, l'Employeur doit permettre à plus de personnes de partir en congé annuel dans le centre d'activités de la salariée ayant le plus d'ancienneté. Si cela s'avère impossible en raison des besoins du service, les conjoints et l'Employeur peuvent convenir d'autres solutions appropriées, s'il y a lieu.

11.14 Remise de la rémunération

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

Toutefois, si une salariée en fait la demande écrite lors de l'inscription de sa préférence, sa rémunération de congé annuel lui est remise avec la paie précédant son départ en congé annuel.

La salariée à temps partiel dont le nombre de jours de congé annuel rémunéré est inférieur par rapport à un statut de temps complet au nombre de semaines de congé auquel elle a droit, reçoit une rémunération du congé annuel répartie également entre ces semaines.

Article 12 – Congés sans solde, à l'exclusion de ceux prévus au régime de droits parentaux et de celui pour œuvrer au sein d'un établissement nordique

12.01 Dispositions générales

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

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

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

12.02 Conditions du congé

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

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.

Si la salariée le désire, elle peut revenir au travail durant les périodes de relâche scolaire sans que ce soit considéré comme une fin de son congé.

12.03 Modalités du congé sans solde

1 - Retour

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une commission scolaire, à un CEGEP ou à une université pour un

autre employeur. À défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2 - Congé annuel

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

3 - Congés-maladie

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

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

4 - Modalité de retour

La salariée bénéficie du 2^e alinéa du paragraphe 12.01 des dispositions locales de la convention collective pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une Commission scolaire, à un CEGEP ou à une Université pour un autre employeur.

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 8.01 et suivants (Procédure de supplantation et/ou mise à pied) des dispositions locales de la convention collective.

CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

12.04 Conditions d'obtention

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a terminé sa période de probation obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans le secteur des soins infirmiers ou 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.

La salariée qui se prévaut d'un tel congé sans solde doit être une étudiante à temps plein ou suivre trois (3) cours et plus par session.

De la même façon et aux fins prévues au premier alinéa, 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 ou, s'il y a lieu, quatre (4) semaines et ce, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.

Si la salariée abandonne ses études, elle doit en informer l'Employeur et fournir une prestation de travail correspondant à son poste.

12.05 Modalités du congé sans solde

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés-maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

S'il n'y a aucun poste vacant ou nouvellement créé, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 8.01 et suivants (Procédure de supplantation et/ou mise à pied) des dispositions locales de la convention collective.

12.06 CONGÉ POUR REPRISE D'EXAMEN

La salariée se voit accorder un congé sans solde n'excédant pas cinq (5) jours pour préparer et se présenter à un (1) ou des examens relatifs à sa profession.

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

12.07 Fonction civique (Congé pré-électoral)

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

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

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

12.08 Fonction civique (Congé post-électoral)

Si elle est élue, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part ou, à défaut et, s'il y a lieu, après entente avec l'Employeur, à un congé partiel sans solde pour la durée de son mandat.

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective.

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes :

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés-maladie

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

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

4 - Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1^{re}) année de son mandat, la salariée peut reprendre son poste conformément au paragraphe 12.01 des dispositions locales de la convention collective.

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 8.01 et suivants (Procédure de supplantation et/ou mise à pied) des dispositions locales de la convention collective.

12.09 Congé sans solde de trente (30) jours et moins

Après un (1) an de service dans l'établissement au 30 avril, 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 trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée et sa répartition.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes. Toute répartition différente du congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée et l'Employeur.

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

12.10 Congé sans solde de plus de trente (30) jours

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde prévu au paragraphe 12.09 des dispositions locales de la convention collective et ce, pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée doit en faire la demande par écrit à l'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.

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde :

a) Retour

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

b) Congé annuel

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

c) Congés-maladie

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

Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés-maladie peuvent 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.

d) Modalités de retour

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 8.01 et suivants (Procédure de supplantation et/ou mise à pied) des dispositions locales de la convention collective.

e) Droit de postuler

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

12.11 Preretraite

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 deux (2) jours par semaine en conformité avec l'horaire établi par l'Employeur.

12.12 Congé partiel sans solde par échange de poste

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

Toutefois, ce congé est accordé à la salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée.

Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé.

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

La salariée doit déposer une demande écrite à son supérieur immédiat dans laquelle elle précise le nombre de jours et la durée du congé partiel sans solde de l'échange de poste. 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 peut demander de participer à l'échange en autant que les modalités de la demande de congé partiel sans solde par échange de poste soient respectées en termes de jours et de durée. S'il y a plus d'une salariée à temps partiel intéressée, celui-ci se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées à temps partiel à la condition que les salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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.

12.13 Congé partiel sans solde

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

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.

12.14 Suspension du droit de pratique

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce

congé sans solde sont celles prévues, selon les cas, aux paragraphes 12.09 ou 12.10 des dispositions locales ainsi que 17.01 et 17.02 des dispositions nationales de la convention collective. Le présent paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

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

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

Ce congé est renouvelable pour une année additionnelle aux conditions prévues à l'alinéa précédent.

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 8.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective.

12.16 Congé sans solde pour aide communautaire ou humanitaire

À chaque année et après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de six (6) mois afin de participer à une œuvre humanitaire ou encore pour œuvrer au sein d'un organisme visant des objectifs d'assistance aux services dans un pays étranger ou au niveau national et ce, en lien avec un organisme d'aide reconnu. Ce congé peut être prolongé d'un autre six (6) mois après demande écrite d'au moins trente (30) jours avant le terme initial prévu.

12.17 Congé sans solde pour mariage ou union civile

La salariée bénéficiant du paragraphe 27.08 des dispositions nationales de la convention collective peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde. Toutefois, ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise de 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 12.09 des dispositions locales de la convention collective, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la semaine sans solde.

Article 13 – Développement des ressources humaines, à l'exclusion des montants alloués et du recyclage des salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi

13.01 Énoncé de principe et définition

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins du Centre de santé et de services sociaux du Nord de Lanaudière (CSSSNL).

Le développement des ressources humaines s'actualise notamment par des activités d'orientation, d'adaptation et de formation en cours d'emploi et s'inscrit dans le plan de développement des ressources humaines (PDRH).

13.02 Orientation et adaptation

Pour les salariées nouvellement embauchées, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à intégrer ces salariées et à les familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

Pour les salariées touchées par un changement ou une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation permettant à la salariée d'acquérir les qualifications, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui lui seront confiées.

A) Accueil et orientation des salariées nouvellement embauchées

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

Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au 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) Orientation des salariées de l'équipe volante et de la liste de disponibilité

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

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

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

C) Intégration et adaptation

L'intégration et l'adaptation permettent aux salariées d'acquérir les connaissances, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice de nouvelles tâches ou nouvelles fonctions. L'Employeur organise, au besoin, des activités d'intégration ou d'adaptation après avoir consulté le Syndicat.

Ces mesures peuvent s'appliquer lors d'une transformation du réseau mais aussi lors d'une mutation volontaire ou lors de mesures spéciales ou de supplantation. Elles sont d'une durée maximale de vingt (20) jours.

Ces activités sont organisées à même les ressources allouées à la formation en cours d'emploi.

D) Encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché

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

Ces activités sont financées par le budget prévu à cette fin aux dispositions nationales de la convention collective.

13.03 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 et des services sociaux.

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

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

Ce plan est financé par le budget 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.

À la fin de chaque année financière, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées. Il fait de même pour les activités d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché.

13.04 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 du comité est de :

- a) 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 13.02 des dispositions locales de la convention collective;
- b) Fixer, s'il y a lieu, 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;
- c) Formuler des recommandations relativement au plan de développement des ressources humaines (PDRH). À cette fin, l'Employeur fournit toutes informations pertinentes;
- d) Formuler, si un ordre professionnel a de nouvelles exigences notamment au niveau de la formation, toutes recommandations pertinentes de façon à en réduire l'impact sur les salariées concernées.

S'il y a impasse relativement aux modalités d'application du plan ou aux critères de sélection pour le choix des candidates, l'une ou l'autre des parties peut demander l'intervention d'un médiateur du Service de médiation du Ministère du travail. Si le

litige persiste, celui-ci est soumis à un arbitre selon les dispositions de l'article 11 des dispositions nationales ou, s'il y a lieu, selon la procédure convenue entre les parties.

13.05 Horaire de travail

L'Employeur s'efforce d'organiser la formation de façon à causer le moins d'inconvénients aux salariées qui ont des horaires particuliers ainsi qu'à celles de soir et de nuit, notamment pour ces dernières en essayant d'accoler une journée de formation avec une journée de congé. Un réaménagement d'horaire peut également être effectué de façon à permettre à une salariée d'accéder à la formation en cours d'emploi. De plus, en aucun cas, la salariée ne subit de perte de salaire du fait d'une formation.

Article 14 - Activités à l'extérieur de l'établissement avec les usagers

14.01 On entend par «Activités à l'extérieur avec les usagers», toute activité de plus de vingt-quatre (24) heures, à titre d'exemple, un camp de vacances.

Au moins soixante (60) jours avant l'activité, le supérieur immédiat détermine à même le personnel de son centre d'activités, les besoins en personnel. Le nombre de salariées par titre d'emploi requis de participer à l'activité est établi en fonction des besoins de la clientèle, de même qu'en fonction des conditions spécifiques de l'activité.

Au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de l'activité, les conditions spécifiques de l'activité sont portées à la connaissance des salariées par affichage dans le centre d'activités concerné et ce, pour une période de quinze (15) jours et comprennent, notamment :

- a) l'information quant à la nature, le lieu et la durée de l'activité;
- b) l'aménagement des heures de travail pour la durée de l'activité;
- c) le nombre d'heures et de jours où la présence de la salariée est requise;
- d) l'information quant aux conditions physiques et environnantes du travail à exécuter;
- e) l'information quant à la clientèle prévue pour l'activité;
- f) le nombre de salariées requises ayant reçu la formation spécifique reliée aux besoins de l'activité et de la clientèle.

Durant cette période d'affichage, la salariée intéressée fait part à l'Employeur de son intérêt en remplissant le formulaire prévu à cet effet.

Trente (30) jours avant le début de l'activité, l'Employeur détermine, selon les besoins et tenant compte, s'il y a lieu, de l'ancienneté, les salariées qui participeront à l'activité.

Le nom des salariées est affiché dans le centre d'activités concerné au plus tard quinze (15) jours suivant la fin de la période d'affichage.

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

Article 15 – Mandats et modalités de fonctionnement des comités locaux en regard des matières locales prévues à l'Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, à l'exception des libérations syndicales requises aux fins de la négociation de ces matières

15.01 Comité local de relations de travail

Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité local de relation de travail est créé dans l'établissement.

Le mandat du comité est le suivant :

- a) 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;
- b) Prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties;
- c) Dans le cas où un grief est déposé, les parties en discutent pour tenter de le solutionner.

Afin de réaliser son mandat, le comité doit avoir accès à toute l'information pertinente disponible pour la compréhension des problèmes et la recherche de solutions.

15.02 Composition du comité

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

L'Employeur ou le Syndicat peut s'adjoindre une ou des personnes ressources internes après le consentement des deux (2) parties.

Toutefois, si le comité se rencontre pour négocier ou renégocier des sujets de juridiction locale, le nombre de représentantes syndicales est de quatre (4) salariées désignées par le Syndicat conformément au paragraphe 6.14 des dispositions nationales de la convention collective.

Chaque partie peut être accompagnée d'un représentant extérieur si elle le juge nécessaire.

15.03 Fonctionnement

Le comité définit ses règles de fonctionnement, notamment quant à la fréquence de ses réunions et des avis de convocation.

Article 16 – Règles d'éthique entre les parties

16.01 En guise d'objet et d'éthique, les parties se réfèrent notamment aux dispositions nationales de la convention collective telles que stipulées aux paragraphes 1.24 à 1.26.

16.02 L'Employeur consulte et favorise l'implication du Syndicat dans l'organisation du travail ou avant d'entreprendre des changements organisationnels.

16.03 Convention collective

Dans la mesure du possible, 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 salariées.

Article 17 - Affichage d'avis

- 17.01** L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise au Syndicat.
- 17.02** Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par une représentante autorisée du Syndicat. Les documents affichés doivent respecter les règles d'éthique ainsi que les règles normales de civilité.
- 17.03** L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat au moins un tableau d'affichage par installation.
- 17.04** Les parties conviennent de l'emplacement et du nombre de tableaux en tenant compte des installations de l'établissement.
- 17.05** À la demande écrite du Syndicat, copie d'un document affiché dans l'établissement lui est transmise sous forme papier ou support informatique si ce document provient de l'une des directions responsables de l'un des regroupements des titres d'emploi de l'unité de négociation, de la direction des ressources humaines ou la direction générale. Ce document doit concerner les conditions de travail des salariées ou être relatif à l'application de la présente convention collective.

Article 18 – Ordres professionnels

18.01 Aux fins d'appartenance à un ordre professionnel, les parties se réfèrent à l'annexe 1 (titres d'emploi, libellés, échelles et suppléments), telle que prévue aux dispositions nationales de la convention collective.

Article 19 – Pratiques et responsabilités professionnelles

- 19.01** Tout document technique ou professionnel préparé par une salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit en tout ou en partie, un tel document technique ou professionnel, le nom de l'auteure, son titre d'emploi et le centre d'activités auquel elle appartient seront indiqués sur ce tel document.
- 19.02** Malgré le paragraphe précédent, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique ou professionnel qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.
- 19.03** Les parties reconnaissent comme base de leur action professionnelle les principes énoncés dans le code de déontologie en vigueur de l'Ordre régissant la profession de la salariée ainsi que la législation applicable sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention collective.
- 19.04** 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'établissement.
- 19.05 Tâche et organisation du travail.**

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

Pour ce faire, 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 et ce, en tenant compte des particularités prévues à leurs titres d'emploi.

Article 20 - Conditions particulières lors du transport des usagers visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) ou des bénéficiaires visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5)

20.01 La salariée qui, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions hors de son port d'attache en étant chargée d'accompagner un usager, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

- 1- Elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne l'usager, pendant le temps de déplacement, ainsi que pendant le temps d'attente;
- 2- Une fois qu'elle a laissé l'usager, elle doit revenir au lieu de départ du transport le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur;
- 3- L'Employeur rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les modalités prévues à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.
- 4- Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assure à la salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

Article 21 – Perte et destruction de biens personnels

- 21.01** Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.
- 21.02** 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 22 - Règles à suivre lorsque l'Employeur requiert le port d'uniformes

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

22.02 L'Employeur consulte le Syndicat pour le choix de ceux-ci.

Article 23 – Vestiaire et salle d’habillement

- 23.01** L’Employeur fournit aux salariées des casiers sous clé pour le dépôt de leurs vêtements. Cependant, si les lieux physiques d’une installation ne le permettent pas, il fournit alors un endroit sécuritaire pour le dépôt de leurs vêtements.
- 23.02** L’Employeur fournit également une salle d’habillement convenable aux salariées.

Article 24 – Modalités de paiement des salaires

24.01 Relevé de paie

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit :

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

Il est entendu que l'ancienneté accumulée est uniquement à titre informatif, en vertu des informations disponibles au moment de la production du relevé de paie.

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

Au moment du paiement du congé de la Fête Nationale, l'Employeur indique à la salariée à temps partiel, sur le relevé de paie ou autrement, le montant versé pour le paiement de ce congé.

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

24.02 Période de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines par dépôt bancaire, au plus tard le jeudi dans la mesure du possible.

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

24.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de vingt dollars (20,00 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les cinq (5) jours ouvrables de la distribution des relevés de paie, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par l'Employeur, celui-ci doit aviser par écrit la salariée en indiquant le montant et les raisons. Il est convenu que la récupération d'une telle somme sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de quarante dollars (40,00 \$) par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de vingt dollars (20,00 \$) pour une salariée à temps partiel, à moins que la salariée n'autorise, par écrit, la retenue d'un montant supérieur.

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la salariée.

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

24.04 Montants dus au départ

L'Employeur remet à la salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'avise de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Article 25 – Établissement d’une caisse d’économie

25.01 Les parties encouragent l’établissement d’une caisse d’économie.

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 26 – Allocations de déplacement, à l'exception des quanta

26.01 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.

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

Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions 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.

26.02 Frais d'automobile

Le calcul de l'indemnité à être versée pour les frais d'automobile est effectué à partir du port d'attache de la salariée tel qu'indiqué à son poste ou, pour une salariée de la liste de disponibilité, selon le lieu de l'affectation.

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 passer ou non par son port d'attache.

26.03 Modification du port d'attache

Lorsque l'Employeur modifie le port d'attache d'une salariée, il en avise par écrit le Syndicat et la salariée au moins trente (30) jours à l'avance.

S'il y a plus d'une salariée visée, la modification du port d'attache se fait sur une base volontaire, parmi les salariées du même titre d'emploi, du même quart de travail et du même statut visés et ce, par ordre d'ancienneté dans le centre d'activités et le port d'attache où le changement est nécessaire.

Advenant un nombre insuffisant de salariées volontaires, et afin de compléter, l'Employeur procède au changement par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariées du même titre d'emploi, du même quart de travail et du même statut visés dans le centre d'activités et le port d'attache où le changement est nécessaire.

Dans le cas où le nouveau port d'attache se situe à l'extérieur de la localité, telle que définie au paragraphe 15.10 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée visée peut, à son choix, accepter cette modification qui devient, pour l'application du kilométrage remboursé, effective quatre-vingt-dix (90) jours après son actualisation, ou recourir à la procédure de supplantation prévue à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective.

26.04 Autre moyen de transport

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

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.

26.05 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 ou à son port d'attache dans un délai raisonnable.

26.07 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 26.04 et 26.05 des dispositions locales de la convention collective est effectué sur présentation de pièces justificatives.

Article 27 – Durée des dispositions locales de la convention collective

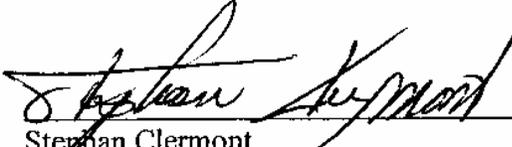
- 27.01** Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 11 mai 2008.
- 27.02** Les annexes et les lettres d'intention concernant les dispositions locales de la convention collective en font partie intégrante.
- 27.03** Les dispositions locales de la convention collective ont effet tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre les parties.
- 27.04** Les parties, par l'utilisation des termes «dispositions nationales de la convention collective», réfèrent à la convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) 2006-2010.

Les parties conviennent de procéder aux concordances de textes découlant des modifications aux dispositions nationales de la convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé ce 17^e jour de mars 2008

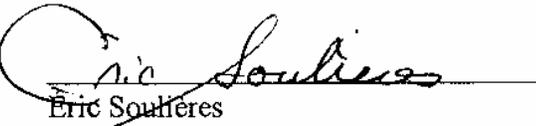
LE SYNDICAT DES
PROFESSIONNELLES EN SOINS
DE SANTÉ DU NORD DE
LANAUDIÈRE (SPSSNL – FIQ)


Stéphane Gagnon, président


Stephan Clermont

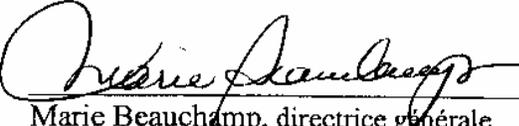

Daniel David


Julie Goyette


Eric Soulières


Josée Valois

LE CENTRE DE SANTÉ ET DE
SERVICES SOCIAUX DU
NORD DE LANAUDIÈRE
(CSSSNL)

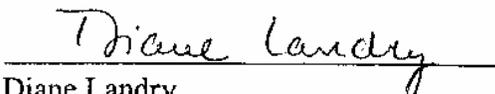

Marie Beauchamp, directrice générale

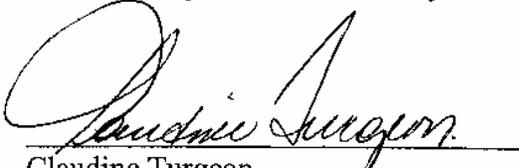

Olivier Malo, directeur des ressources humaines


Jean Beaulieu


Robert Demers


Jacques Fauteux


Diane Landry


Claudine Turgeon

ANNEXE 1

HORAIRE COMPRIMÉ

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

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

Définition

L'horaire comprimé se définit comme étant, d'une part, une augmentation du nombre d'heures travaillées par jour et, d'autre part, une diminution du nombre de jours travaillés par semaine, tout en totalisant soixante-douze heures et demie (72 h 1/2) ou soixante-dix (70) heures 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 (35) heures 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 1 _____ 7 h 15 min	10 h 29 min 7 h 00 min
Heures de présence/jour	6 _____ 12 h 1 _____ 8 h	11 h 37 min 7 h 43 min
Repas	6 _____ (40 et 30 min) 1 _____ (45 min)	(38 et 29 min) 45 min
Repos	2 ou 3 ¹	2 ou 3
Nombre de quarts de travail	3	3

<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>		
Nombre de jours de travail		8
Heures de travail/jour		8 h 45 min
Heures de présence/jour		9 h 45 min
Repas		(60 min)
Repos		2

ARTICLE 2

MISE EN APPLICATION

ARRANGEMENT LOCAL

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 3 des dispositions locales de la convention collective

Période de probation

La période de probation est de :

- a) 652.5 heures travaillées pour toute salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire et dont la semaine de travail est de trente-six heures et quart (36 h ¼);
630 heures travaillées pour toute salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire et dont la semaine de travail est de trente-cinq (35) heures;
- b) 435 heures travaillées pour toute salariée dont le titre d'emploi ne requiert pas un diplôme universitaire et dont la semaine de travail est de trente-six heures et quart (36 h ¼);
420 heures travaillées pour toute salariée dont le titre d'emploi ne requiert pas un diplôme universitaire et dont la semaine de travail est de trente-cinq (35) heures.

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 salariées désignées par le Syndicat concerné de l'établissement, mais jamais plus qu'une (1) salariée à la fois, dans la proportion de jours suivants:

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7 des dispositions locales de la convention collective

Affichage

En sus des indications prévues au paragraphe 7.02, 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 7.12, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours travaillés ou quarante-cinq (45) jours travaillés 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 9 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 10 des dispositions locales 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:

<p><u>Exemple no 1</u></p> <p>13 congés fériés pris lors de la journée de 7 h 15 min ou de 7 h</p>
<p><u>Exemples nos 2 et 3</u></p> <p>9 congés fériés</p>
<p><u>Exemples nos 4, 5 et 6</u></p> <p>11 congés fériés</p>

ARTICLE 11 des dispositions locales de la convention collective

Accumulation des congés compensatoires

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

Divisibilité du congé annuel

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou si elle le désire, le diviser en deux (2) parties égales. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de congé annuel à l'intérieur de chacune des deux périodes soit 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 (35) heures de travail reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante (140) heures 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 (35) heures de travail reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante (140) heures ou cent soixante-quinze (175) heures 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 (35) heures 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 (35) heures, 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 suffisant pour couvrir les premières trente-six heures et quinze minutes (36 h 15 min) ou trente-cinq (35) heures 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 utilisées mais accumulées en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective est monnayée au plus tard le 15 décembre de chaque année ou lors du départ de la salariée et ce, au taux du salaire régulier.

Les heures ouvrables de 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 (35) heures 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 (36^e) heure et quinze (15) minutes ou de la trente-cinquième (35^e) heure ouvrable et ce, pour une période de cent quatre (104) semaines, à une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (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 (108) heures 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 (105) heures pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-cinq (35) heures 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 20 des dispositions locales de la convention collective**Salariée accompagnant un usager**

Elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne l'usager, pendant le temps de déplacement, ainsi que pendant le temps d'attente. 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 (35) heures.

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.

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

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

ARTICLE 8 des dispositions nationales de la convention collective

Expérience des salariées à temps partiel

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

Exemple no 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemples nos 2 et 3

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

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

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

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

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

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

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

Exemples nos 4, 5 et 6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 9 des dispositions nationales de la convention collective

Primes

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

Prime de soir et de nuit

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

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

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

ARTICLE 12 des dispositions nationales de la convention collective

Orientation

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

ARTICLE 34 des dispositions nationales de la convention collective

Prime en psychiatrie

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

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
32.64	33.30	33.96	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 (35) heures par année.

ANNEXE 2

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, le tout conformément aux dispositions nationales de la convention collective.

1. Période d'initiation et d'essai (paragraphe 7.12 des dispositions locales de la convention collective).

La salariée non détentrice de poste qui a obtenu un poste et qui, au cours de la 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 offre le poste à une autre candidate selon les modalités prévues à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective.

2. Démission de son poste (paragraphe 7.14 des dispositions locales de la convention collective).

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 6 des dispositions locales de la convention collective et de la présente annexe.

3. Supplantation (article 8 des dispositions locales) et retour lors d'un congé sans solde (article 12 des dispositions locales de la convention collective).

La salariée qui refuse d'utiliser les mécanismes prévus au paragraphe 8.01 des dispositions locales alors qu'il lui est possible de le faire est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

4. Liste de disponibilité (article 6 des dispositions locales de la convention collective).

La salariée non détentrice de poste est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement. Il en est de même à la fin de

chaque affectation conformément au paragraphe 6.12 des dispositions locales de la convention collective.

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.

5. Suspension temporaire de la procédure particulière relative à l’octroi des postes à temps partiel.

À partir de la date d’entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective et jusqu’à la fin de l’exercice de dotation prévu à la lettre d’entente numéro 1 des dispositions nationales de la convention collective, la procédure particulière concernant l’octroi de postes à temps partiel est suspendue (paragraphe 7.13 des dispositions locales de la convention collective).

6. Application de l’article 7 des dispositions locales de la convention collective, Mutation volontaires par silo

Les parties conviennent que, tant que le processus de titularisation n’est pas terminé, les modalités d’attribution des postes prévues à l’article 7 des dispositions locales de la convention collective s’appliquent d’abord par «silo». S’il n’y a pas de candidature pour un poste, celui-ci est alors attribué selon les mêmes modalités mais appliquées à l’ensemble du Centre de santé et de services sociaux du Nord de Lanaudière.

Aux fins d’application, le terme «silo» désigne l’aire d’application des anciennes conventions collectives ou des conditions de travail pour celles qui n’étaient pas syndiquées et ce, telles qu’elles existaient avant la fusion des unités d’accréditation.

ANNEXE 3

RELATIVE À LA TITULARISATION

Pour l'application de la mesure visant la titularisation des salariées à l'exclusion de l'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie et la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière, les parties conviennent de mettre en place un comité paritaire dès l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

Ce comité est coordonné par un représentant de la direction des ressources humaines.

Les membres de ce comité sont libérés conformément à l'article 6, paragraphe 6.14 des dispositions nationales de la convention collective.

Le comité détermine le plan d'action et les modalités d'application visant la titularisation des salariées en tenant compte de l'échéancier stipulé aux dispositions nationales de la convention collective.

Les postes créés comportent au minimum huit (8) quarts de travail par vingt-huit (28) jours.

Les parties conviennent d'évaluer les postes à créer dans l'ordre suivant :

1. Des postes stables dans un centre d'activités;
2. Des postes composés;
3. Des postes stables sur deux (2) quarts de travail dans un centre d'activités;
4. Des postes d'équipe volante;
5. Des postes composés sur deux (2) quarts de travail;
6. Toute autre forme de postes convenue entre les parties.

ANNEXE 4

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

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

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

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

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

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

- Expérience pertinente (évaluée sur 30 points)
 - ayant un (1) an et plus d'expérience et moins de trois (3) ans : 15 points;
 - ayant trois (3) ans et plus d'expérience et moins de cinq (5) ans : 20 points;
 - ayant cinq (5) ans et plus d'expérience et moins de six (6) ans : 25 points;
 - ayant six (6) ans et plus d'expérience : 30 points.
- Formation académique (évaluée sur 30 points)
 - diplôme d'études collégiales (D.E.C.) : 15 points;
 - et un certificat admissible ou 30 crédits : 20 points;
 - et deux certificats admissibles ou 60 crédits : 25 points;

- baccalauréat en sciences infirmières
ou
 - baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers : 30 points;
- Habiletés personnelles (évaluées sur 25 points).
- La salariée peut obtenir de 0 à 25 points.

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

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

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

ANNEXE 5

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

La salariée retraitée réembauchée ne bénéficie que des articles 4 et 6 des dispositions locales de la convention collective.

La salariée retraitée réembauchée doit exprimer une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur. Pour être valide, cette disponibilité doit être exprimée par écrit à l'Employeur en précisant les journées et les quarts de travail.

ANNEXE 6

RELATIVE AUX HORAIRES PARTICULIERS DANS CERTAINES INSTALLATIONS

La présente annexe s'applique aux horaires particuliers que l'on retrouve dans certaines installations ou centres d'activités. Il s'agit de l'horaire de quatre (4) jours au CLSC St-Esprit, de l'horaire flexible pour les infirmières en santé scolaire du CLSC Joliette, de l'horaire «douze (12) heure» à Info-Santé, de l'horaire comprimé pour les infirmières auxiliaires à temps complet du service résidentiel et ressources d'hébergement (ressource intermédiaire Le Charleroi), des conditions de travail particulières (horaire comprimé) s'appliquant aux inhalothérapeutes travaillant au Laboratoire du sommeil et de l'horaire flexible de l'infirmière en santé parentale et infantile dans le cadre des cours prénataux au CLSC D'Autray.

Ces horaires particuliers restent en vigueur jusqu'à la conclusion des arrangements locaux ou jusqu'à ce que les parties les modifient selon les dispositions à cet effet de chacune des ententes.

LETTRE D'INTENTION numéro 1
RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément au paragraphe 9.11 des dispositions locales de la convention collective, les parties conviennent d'explorer les aménagements du temps de travail, notamment l'horaire 4/3, l'horaire comprimé, l'horaire flexible.

LETTRE D'INTENTION numéro 2

RELATIVE AUX QUARTS DE TRAVAIL ET HORAIRES ATYPIQUES

Les parties conviennent d'évaluer la question de l'amplitude des quarts de travail jour, soir, nuit, et tout problème relié aux horaires atypiques qui en découlent et de convenir, s'il y a lieu, une entente afin de les régler.

Parmi les problèmes identifiés à évaluer, il y a notamment la détermination de quelles salariées ont les horaires atypiques dans un centre d'activités donné et la question du changement d'horaire lorsqu'une salariée a obtenu un poste affiché avec un horaire atypique.

Un horaire de travail est considéré «atypique» lorsque les heures d'entrée et de sortie sont différentes de la majorité des autres horaires d'un centre d'activités pour un quart de travail donné.