

**DISPOSITIONS LOCALES
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
INTERVENUE**

ENTRE

Centre de santé et de services sociaux
des Pays-d'en-Haut



**CENTRE DE SANTÉ ET DE
SERVICES SOCIAUX
DES PAYS-D'EN-HAUT**

ET



**SYNDICAT RÉGIONAL DES
PROFESSIONNELLES EN SOINS
DU QUÉBEC – FIQ**

ENTRÉE EN VIGUEUR LE 13 JUIN 2007

PRÉAMBULE

Le Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec – FIQ et le CSSS des Pays-d'en-Haut ont convenu de regrouper à l'intérieur d'un même document les conditions de travail convenues localement, soit:

- les dispositions locales de la convention collective
et
- les arrangements locaux des dispositions nationales de la convention collective.

Les arrangements locaux des dispositions nationales de la convention collective

Les arrangements locaux des dispositions nationales sont le résultat d'aménagements convenus en vertu des dispositions nationales intervenues entre la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), le 6 avril 2006.

Les arrangements locaux se retrouvent à la partie III.

Les dispositions locales de la convention collective

Les dispositions locales de la convention collective sont le résultat d'une entente convenue entre les parties. Elles découlent de l'application de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q. 2005, chap. 43). Elles portent sur les vingt-six (26) matières prévues à l'Annexe A-1 de la loi telles qu'elles sont présentées à l'index analytique.

Aux fins d'alléger le présent document, lorsqu'un article ou un paragraphe des dispositions locales est cité, on ne mentionne pas « des dispositions locales de la convention collective ».

Lorsqu'un article ou paragraphe des dispositions nationales est cité, il est désigné avec la mention « des dispositions nationales de la convention collective ».

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	MATIÈRE	INTITULÉ	PAGE
	PARTIE I	ARTICLES	
1	1-2-16	Définition des termes et modalités diverses	1
2	16	Objet – Règle d'éthique entre les parties	3
3	3	Durée et modalités de la période de probation	4
4	18-19	Ordres professionnels et responsabilités professionnelles	5
5	21-22-23	Perte et destruction de biens personnels – Uniforme – Vestiaire	6
6	15	Comité conjoint ou paritaire	7
7	24-25	Modalités de paiement des salaires et caisse d'économie	8
8	17	Affichage d'avis	10
9	14-20-26	Allocations de déplacement et activités extérieures	11
10	15	Discrimination, harcèlement et violence	14
11	16	Droits syndicaux : entente particulière	15
12	13	Développement des ressources humaines	16
13	7	Promotion – Transfert – Rétrogradation	19
14	8	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	25
15	4-6	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires	27
	4	➤ Poste temporairement dépourvu de sa titulaire	27
	6	➤ Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires	28
16	9	Heures et semaine de travail	33

ARTICLE	MATIÈRE	INTITULÉ	PAGE
17	12	Congés sans solde	37
		➤ Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un CÉGEP ou une université	37
		➤ Congé sans solde ou partiel sans solde pour études	38
		➤ Autres congés sans solde	
		• Fonction civique (congé préélectoral)	40
		• Fonction civique (congé postélectoral)	40
		• Congé sans solde	42
		• Préretraite	44
		• Congé partiel sans solde par échange de poste	44
		• Congé partiel sans solde	45
		• Congé sans solde lors de suspension du droit de pratique	45
		• Congé sans solde pour mariage ou pour union civile	45
		• Congé autogéré	46
18	5	Déplacement	48
19	10	Temps supplémentaire – disponibilité ou garde	49
20	11	Congés fériés – congés mobiles en établissement carcéral	51
21	11	Congé annuel	53
22		Durée des dispositions locales de la convention collective	56

ARTICLE	MATIÈRE	INTITULÉ	PAGE
PARTIE II		ANNEXES	
1		Planification des affectations pour la période estivale pour les infirmières auxiliaires au centre d'hébergement	57
2		Modalités de remplacement des infirmières cliniciennes assistantes du supérieur immédiat du secteur CLSC	59
3		Plage d'appel pour les infirmières auxiliaires au centre d'hébergement	60
PARTIE III		ARRANGEMENTS LOCAUX	
1		Salariées à temps partiel	61
2		Libérations aux fins d'arrangements locaux et de la négociation locale	61
3		Locaux syndicaux	61
4		Prime de nuit	61
5		Avantages ou privilèges acquis	61
6		Horaire de quatre (4) jours	62
7		Soustraction à l'application du processus de titularisation des salariées	63
PARTIE IV		LETTRE D'ENTENTE	
1		Relative à la titularisation des salariées	64
PARTIE V		INDEX ANALYTIQUE	
		Index analytique basé sur les 26 matières listées à l'Annexe A.1 de la <i>Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2)</i>	65

PARTIE I ARTICLES

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01

Matière 2

Centre d'activité

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

Toutefois, le centre d'activité peut être, en fonction de l'organisation du travail, un programme, une unité de milieu de vie ou un point de service.

L'Employeur fournit, sur demande du Syndicat, la liste des centres d'activité de l'établissement.

L'Employeur consulte le Syndicat pour toute modification à la liste des centres d'activité.

Aux fins de l'application de la convention collective, les postes du titre d'emploi inhalothérapeute sont considérés appartenir à un seul centre d'activité.

1.02

Secteur

Les secteurs de l'établissement sont au nombre de trois (3):

- le CLSC;
- le centre d'hébergement;
- l'établissement de détention.

1.03

Matière 1

Poste simple

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

1.04

Poste composé

Ensemble de fonctions exercées par une salariée sur une base permanente à l'intérieur de plus d'un centre d'activité et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.

1.05 Port d'attache

Le port d'attache est le lieu où la salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail ou l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités.

Toutefois, la salariée faisant l'objet d'une mesure de titularisation détient un ou des ports d'attache selon la nature de son poste.

1.06 Regroupement de titres d'emploi

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

Aux fins de l'application de la 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.

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

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

ARTICLE 2 OBJET – REGLE D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

2.01

Matière 16

Dans le cadre des relations patronales-syndicales et des relations entre les personnes, les parties conviennent d'un respect mutuel et d'un discours honnête empreint de civilité dans leurs échanges.

ARTICLE 3 DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

3.01

Matière 3

La période de probation des titres d'emploi infirmière, infirmière auxiliaire et inhalothérapeute est de trente-cinq (35) jours de travail effectif.

3.02

La période de probation des titres d'emploi infirmière clinicienne et infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat qui a exercé sa profession est de soixante (60) jours de travail effectif.

3.03

La période de probation des titres d'emploi infirmière clinicienne et infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est de quatre-vingt-dix (90) jours de travail effectif.

3.04

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

3.05

La période d'accueil et d'orientation est exclue de la période de probation.

3.06

Nonobstant les dispositions prévues aux paragraphes 3.01, 3.02 et 3.03, 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 des paragraphes 3.01, 3.02 et 3.03 s'appliquent.

ARTICLE 4 ORDRES PROFESSIONNELS ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

4.01 Ordres professionnels

Matière 18

La salariée qui a l'obligation d'appartenir à un ordre professionnel remet à l'Employeur, en date du 1^{er} avril de chaque année, une preuve d'inscription au tableau de l'ordre.

4.02 Signature d'un document technique

Matière 19

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

4.03 Modification d'un document

Nonobstant le paragraphe 4.02, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

4.04

Sans rien enlever à la portée des articles 4.02 et 4.03, les droits d'auteur de tel document appartiennent à l'Employeur.

ARTICLE 5 PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS – UNIFORME VESTIAIRE

5.01

Matière 21

Perte et destruction de biens personnels

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

Lorsque la destruction d'un effet personnel empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail (lunettes, lentilles cornéennes, prothèses ou orthèses), cette dernière doit convenir avec l'Employeur ou son représentant des modalités devant s'appliquer et des mesures à prendre aux fins du remplacement de ce bien personnel.

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.

5.02

Matière 22

Uniforme

Lorsque l'Employeur requiert le port d'un uniforme, il le fournit à ses frais à ses salariées ainsi qu'une salle d'habillage convenable.

De plus, l'Employeur fournit les équipements et vêtements de protection en conformité avec les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et des recommandations de la Direction de la santé publique.

5.03

Matière 23

Vestiaire

L'Employeur fournit aux salariées des casiers fermant à clef pour le dépôt de leurs vêtements, ceci dans la mesure du possible, ou des tiroirs sous clé pour le dépôt de leurs effets personnels.

ARTICLE 6 COMITE CONJOINT OU PARITAIRE

Matière 15

Comité local de relations de travail

6.01 Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité local de relations de travail est créé dans l'établissement. Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties. Dans le cas où un grief est déposé, les parties en discutent pour tenter de le solutionner.

6.02 Ce comité est composé de deux (2) représentantes du Syndicat, salariées de l'établissement, et de deux (2) représentants de l'Employeur.

Les parties peuvent être accompagnées d'une personne-ressource.

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

6.04 Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont convenues entre les parties.

Comité conjoint local en santé et sécurité du travail

6.05 Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par le comité.

ARTICLE 7 MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

Matière 24

7.01 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;
- l'ancienneté accumulée;
- le nombre de congés de maladie accumulés;
- le kilométrage parcouru;
- le temps supplémentaire à reprendre accumulé;
- les fériés à prendre;
- le nombre de congés mobiles pour salariées oeuvrant en milieu carcéral accumulés ou la compensation monétaire prévue.

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

7.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. La paie est distribuée par dépôt bancaire ou, de façon exceptionnelle, par chèque, au plus tard le jeudi, selon le régime établi dans l'établissement. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

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

7.03

Erreur

Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10\$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables 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 son employeur, 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\$) par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de vingt dollars (20\$) pour une salariée à temps partiel.

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

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

7.04

Montants dus au départ

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

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

7.05

Caisse d'économie

Matière 25

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

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

Matière 17

- 8.01** L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) tableau d'affichage par point de service au sein duquel il représente des membres. Les tableaux d'affichage sont placés dans des locaux réservés au personnel.
- 8.02** Les documents affichés ne doivent pas contenir de propos ou d'images offensants contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- 8.03** Chaque document doit préalablement être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat.
- 8.04** À la demande écrite d'une représentante du Syndicat, copie d'un document affiché dans l'établissement à l'intention des salariées concernant les conditions de travail lui est transmise, si ce document provient de l'Employeur.

ARTICLE 9 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT ET ACTIVITES EXTERIEURES

Matière 26

9.01 Modalités relatives au port d'attache

Le port d'attache est le lieu où la salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail ou l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités.

Toutefois, la salariée faisant l'objet d'une mesure de titularisation détient un ou des ports d'attache selon la nature de son poste.

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

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

9.02 Frais d'automobile

Le calcul de l'indemnité à être versé est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée est affectée. Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

9.03 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, il détermine d'autres moyens de transport et rembourse la salariée selon les dispositions nationales de la convention collective portant sur les allocations de déplacement (art. 26).

9.04 Véhicule non requis

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

9.05 Repas

Sous réserve des dispositions nationales de la convention collective portant sur les allocations de déplacement (art. 26), la salariée a droit aux allocations de repas qui ne sont payées qu'en autant que la salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à une installation de l'établissement dans un délai raisonnable.

9.06 Téléavertisseur

L'Employeur fournit un téléavertisseur à toute salariée devant se déplacer dans le cadre de ses fonctions.

9.07 Stationnement

L'Employeur met à la disposition de ses salariées des espaces de stationnement sécuritaire à chacune de ses installations.

9.08 Salariée accompagnant un usager

Matière 20

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

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

Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions nationales de la convention collective portant sur le temps supplémentaire, disponibilité ou garde (art. 19).

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

- 3- L'établissement rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues au présent article et aux dispositions nationales de la convention collective (art. 26).

- 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.

9.09

Activités extérieures

Matière 14

Les parties se rencontrent avant chaque activité pour convenir des conditions de travail particulières applicables à la salariée appelée à accompagner les usagers à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures.

9.10

Remboursement des déboursés

Le remboursement des déboursés effectués en vertu du présent article et des dispositions nationales de la convention collective portant sur les allocations de déplacement (art. 26) est effectué sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 10 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

10.01 Conformément à l'article 31 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat collaborent, par le biais du comité paritaire en santé et sécurité du travail, à l'élaboration d'une politique portant sur la promotion et le maintien d'un milieu de vie et de travail sain et sécuritaire, exempt de violence, de harcèlement, de discrimination et d'intimidation; à la promotion du respect entre les individus et à l'identification des mécanismes appropriés de traitement des plaintes.

10.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent, en fonction de l'article 10.11 des dispositions nationales de la convention collective, que le délai de quatre-vingt dix (90) jours prévu à l'article 31.02 des dispositions nationales de la convention collective s'applique dans les cas de plaintes et/ou griefs relatifs à une conduite de violence, de harcèlement, de discrimination et d'intimidation.

ARTICLE 11 DROITS SYNDICAUX

Matière 16

11.01 Entente particulière

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

ARTICLE 12 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Matière 13

12.01 Énoncé de principe et définitions

Aux fins de la présente convention, l'expression "Développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel la salariée acquiert 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 des établissements et aux orientations nouvelles dans le secteur de la santé et des services sociaux. Il doit également tendre à optimiser la réponse aux besoins d'adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau.

Le développement de ressources humaines fait partie du plan d'action triennal pour le développement du personnel prévu à la *Loi sur les services de santé et services sociaux*.

Ce plan comprend notamment les programmes suivants :

12.02 Orientation et adaptation

A) Orientation des nouvelles embauchées

L'Employeur établit, à l'intention des salariées nouvellement embauchées, un programme d'accueil et d'orientation visant à intégrer ces salariées et à les familiariser avec leurs nouvelles fonctions. Ce programme 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'activité spécifique, l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation à des salariées, il l'offre aux salariées de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité.

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

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

C) Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau

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

Ces activités d'adaptation permettent 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.

12.03 Formation en cours d'emploi

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

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

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

A cette fin, l'Employeur y consacre à chaque année le budget prévu au développement des ressources humaines conformément aux dispositions nationales de la convention collective portant sur le sujet.

Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.

A la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées, y incluant les sommes consacrées.

12.04 Programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché

Ce programme permet, par la mise en place de mesures de soutien appropriées, 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.

Ce programme est financé par le budget prévu à la lettre d'entente numéro 14 des dispositions nationales de la convention collective portant sur l'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché.

12.05 Généralités

La salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque journée où elle participe à une activité de formation reliée au présent article.

12.06 Aux fins d'application du présent article, un minimum de deux (2) rencontres par année est prévu entre l'Employeur et le Syndicat lors des rencontres du comité local de relations de travail.

ARTICLE 13 PROMOTION – TRANSFERT – RÉTROGRADATION

Matière 7

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

13.01

À chaque période comptable, s'il y a lieu, l'Employeur informe par écrit le Syndicat des postes vacants, nouvellement créés ou abolis conformément aux dispositions nationales de la convention collective portant sur l'accréditation et le champ d'application (par. 3.14).

Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche les postes vacants ou nouvellement créés, couverts par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours ou, au plus tard, à la fin de la période d'initiation et d'essai de la titulaire du poste concerné s'il y a lieu.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux dispositions nationales de la convention collective portant sur la procédure de mise à pied (par. 14.01 à 14.07), 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 (par. 14.10). Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9^e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis au délai d'affichage prévu à l'alinéa précédent.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours.

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

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

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

13.02

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1- le titre et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
- 2- l'échelle de salaire (minimum-maximum);
- 3- le ou les centres d'activité;
- 4- la période d'affichage;
- 5- le quart de travail;
- 6- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 7- pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;

- 8- dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activité mentionnés à 3-;
- 9- l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu;
- 10- le port d'attache, à titre indicatif.

L'alinéa précédent s'applique sous réserve des modalités prévues à la lettre d'entente no 1 convenue entre les parties.

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

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

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

13.05 Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle rencontre les conditions d'admission prévues à l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Dans le cas d'un poste d'un titre d'emploi requérant un diplôme universitaire terminal, le poste peut être accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

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

13.06 Toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et aux dispositions nationales de la convention collective portant sur la sécurité d'emploi (par. 5.06 à 15.14).

Registre des postes

13.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09, un registre des postes est établi. Ce registre a pour but de permettre à une salariée absente du travail pour une durée de quatorze (14) jours et plus qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

13.08 La salariée s'inscrit au registre des postes en complétant le formulaire approprié précisant le centre d'activité, le titre d'emploi, le quart de travail et le statut désirés et en l'acheminant à la Direction des ressources humaines.

La salariée peut modifier son inscription au registre des postes en complétant un nouveau formulaire d'inscription.

13.09 L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature à un poste advenant l'absence de la salariée durant toute la période d'affichage du poste visé.

Une copie de chaque inscription au registre des postes est transmise au Syndicat.

13.10 L'application du paragraphe 13.05 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi prévue aux dispositions nationales de la convention collective (art.15).

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

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard soixante (60) jours après sa nomination.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée en invalidité, en absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, ou à la salariée qui bénéficie d'un congé prévu aux dispositions nationales de la convention collective portant sur les droits parentaux (art. 22). Dans ces cas, l'entrée en fonction se fait au retour de la salariée.

13.12 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail, qui débute après la période d'orientation, le cas échéant.

La salariée d'un titre d'emploi requérant un diplôme universitaire terminal à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois, qui débute après la période d'orientation, le cas échéant.

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. La salariée non visée par le processus de titularisation qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité, ou qui est appelée à réintégrer la liste de disponibilité à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité.

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

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

13.13 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'activité, 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'activité de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2), que le nombre de jours résiduel du poste à temps partiel ne soit jamais inférieur à quatre (4) journées de travail par période de quatorze (14) jours et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application des dispositions nationales de la convention collective portant sur l'intervalle minimum (par.19.02).

A l'exception des postes visés par le processus de titularisation, dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe 13.02 et procède selon les modalités suivantes:

- i) le poste est offert dans le centre d'activité concerné par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activité, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet;
- ii) s'il reste un (1) ou des jours de travail non récupérés, ce ou ces jours sont offerts par ordre d'ancienneté aux autres salariées du centre d'activité 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 minimale de quatre (4) journées de travail par période de quatorze (14) 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 jour(s) de travail du poste est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activité dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des salariée(s). Sinon, le poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimale de quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.
- 2- Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.
 - 3- Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un point de service, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les salariées à temps partiel de ce point de service.
 - 4- Les parties conviennent que rien dans ce présent paragraphe ne peut être utilisé aux fins d'interprétation de la notion de "centre d'activité" par rapport à celle de "point de service" ou inversement.

13.14 CHANGEMENT DE STATUT

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

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

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

La salariée peut démissionner du poste qu'elle détient. Elle se voit alors octroyer un poste à temps partiel laissé vacant à la suite d'un affichage comportant huit (8) jours de travail par vingt-huit (28) jours. Toutefois, la salariée non visée par le processus de titularisation peut démissionner de son poste pour s'inscrire à la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

Dans les deux (2) cas, cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission; cependant, elle ne peut se prévaloir des présentes dispositions pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivants sa démission. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, à la suite de l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

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

13.15 L'Employeur affiche les postes immédiatement supérieurs à ceux qui sont visés par le certificat d'accréditation conformément aux politiques de l'établissement.

13.16 L'Employeur transmet copie de la nomination au Syndicat si la candidate à qui le poste est attribué est membre de l'unité d'accréditation.

13.22 La salariée à qui le poste est attribué dispose d'une période maximale de six (6) mois de calendrier au cours de laquelle elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.

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

13.24 La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation le fait pour une période n'excédant pas six (6) mois. L'Employeur et le Syndicat se rencontrent dans le cas de remplacement partiel ou incomplet de cette salariée.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

Matière 8

14.01

Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, les principes généraux prévus aux dispositions nationales de la convention collective portant sur la procédure de la mise à pied (art.14) s'appliquent et leurs modalités d'application sont les suivantes:

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

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

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

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

- 4- à défaut d'utiliser les mécanismes décrits précédemment alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours si un tel poste a été laissé vacant. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

Toutefois, la salariée non visée par le processus de titularisation qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits, alors qu'il lui est possible de le faire, est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Chaque salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au paragraphe 14.01 pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Lorsqu'une salariée à temps partiel supplante une autre salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante une titulaire de

poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.02 La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 14.01 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01. Dans ce cas, la salariée à temps partiel doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.01 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01. Dans ce cas, la salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

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

14.03 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'activité après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 16 – Heures et semaine de travail.

14.04 La salariée visée par l'application des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

ARTICLE 15 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

Matière 4

15.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

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

- a) congé annuel;
- b) activités syndicales;
- c) congés sans solde prévus à la présente convention;
- d) maladie ou accident;
- e) congé de maternité;
- f) congé de paternité;
- g) congé d'adoption;
- h) congés sociaux;
- i) congé pour études;
- j) période d'affichage prévue à l'article 13;
- k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu de l'article 15 - Sécurité d'emploi des dispositions nationales de la convention collective;
- l) congé à traitement différé;
- m) assignation à un poste hors de l'unité d'accréditation;
- n) formation;
- o) congé mobile;
- p) congé férié;
- q) congé prévu aux dispositions nationales de la convention collective concernant la rétention de certaines salariées admissibles à la retraite;

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

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

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

Les salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariées à temps complet, soit des salariées à temps partiel tel que défini aux dispositions nationales de la convention collective.

Équipe volante

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

Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste. Le processus de titularisation à ce poste ainsi que les modalités d'application font l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat, conformément aux dispositions nationales de la convention collective portant sur la lettre d'entente no 1.

15.03**Liste de disponibilité**

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

15.04**Cette liste comprend les noms des personnes suivantes:**

- a) toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
- b) toute candidate à l'exercice de la profession;
- c) toute salariée bénéficiant des dispositions nationales de la convention collective portant sur la sécurité d'emploi (art. 15);
- d) toute externe en soins infirmiers en fonction de son permis d'exercice restreint et externe en inhalothérapie inscrite au registre de l'OPIQ;
- e) toute salariée non visée par le processus de titularisation;
- f) la salariée retraitée de retour au travail.

15.05

Pour être inscrite à la liste de disponibilité, la salariée doit exprimer, par écrit, sa disponibilité à l'Employeur sur le formulaire prévu en précisant les journées de la semaine, les quarts de travail ainsi que le ou les centres d'activité où elle assure sa disponibilité. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

La salariée non visée par le processus de titularisation, la candidate à l'exercice de la profession infirmière, l'externe en soins infirmiers et l'externe en inhalothérapie doivent assurer une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

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

Une fois par mois, la salariée inscrite à la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours, la disponibilité exprimée à l'Employeur. De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans le même centre d'activité, celles-ci sont considérées comme une seule affectation aux fins d'application du paragraphe 15.08.

Pour le titre d'emploi d'infirmière auxiliaire au centre d'hébergement, l'alinéa précédent est remplacé par l'annexe 1.

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

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

15.08 Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité

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

Une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'intervalle minimum prévu aux dispositions nationales de la convention collective portant sur le temps supplémentaire, disponibilité ou garde (art. 19).

Une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- La salariée est en congé férié la première (1^{ère}) journée de l'affectation, mais disponible la deuxième (2^e) journée;
- La salariée est en invalidité la première (1^{ère}) journée de l'affectation, mais disponible la deuxième (2^e) journée;
- La salariée est en libération syndicale la première (1^{ère}) journée de l'affectation, mais disponible la deuxième (2^e) journée;
- La salariée est en congé annuel la première (1^{ère}) journée de l'affectation, mais disponible la deuxième (2^e) journée;
- La salariée est en congé sans solde la première (1^{ère}) journée de l'affectation, mais disponible la deuxième (2^e) journée;
- La salariée est en congé prévu à la lettre d'entente no 6 des dispositions nationales de la convention collective la première (1^{ère}) journée de l'affectation, mais disponible la deuxième (2^e) journée;
- La salariée est en formation exigée par l'Employeur ou en vertu de l'article 12 des dispositions locales de la convention collective;
- La salariée bénéficie d'un congé social pour cause de décès.

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

La salariée à temps partiel n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire en vertu des dispositions nationales de la convention collective portant sur les droits parentaux (art.22) si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié à la baisse.

La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre un remplacement de plus de quatorze (14) jours après une période minimale de trois (3) mois après avoir fourni à l'Employeur un préavis de quatorze (14) jours, mais pas plus d'une fois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

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

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

A) Affectation de quatorze (14) jours de calendrier ou moins

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

- 1) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activité concerné;
- 2) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel du secteur concerné;
- 3) par ordre d'ancienneté aux autres salariées inscrites à la liste de disponibilité du centre d'activité.

Pour les affectations de quatorze (14) jours de calendrier ou moins 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.

B) Affectation de plus de quatorze (14) jours de calendrier ou à durée indéterminée

Cette affectation est indivisible et est accordée, par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer dans l'ordre suivant:

- a) aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activité concerné; si cette affectation est incompatible avec le poste détenu par la salariée à temps partiel, celle-ci peut quitter temporairement son poste pour obtenir l'affectation;
- b) aux salariées titulaires de poste à temps partiel du secteur concerné; si cette affectation est incompatible avec le poste détenu par la salariée à temps partiel, celle-ci peut quitter temporairement son poste pour obtenir l'affectation;
- c) par ordre d'ancienneté aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité;
- d) de façon divisible, selon la priorité inscrite en a), b) c).

Les modalités de remplacement du titre d'emploi infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat sont prévues à l'annexe 2.

15.09 Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 15.01 des particularités suivantes:

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

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

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

15.10 La salariée qui occupe successivement un ou des postes temporairement dépourvus de sa titulaire ou qui comble un ou des surcroûts temporaires de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de mise à pied de deux (2) semaines.

Dans ce cas, la salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au paragraphe 14.01 et suivants. Toutefois, la salariée non visée par le processus de titularisation est inscrite à la liste de disponibilité de l'établissement.

15.11 Quarts incomplets

La salariée ayant accepté une affectation dont le nombre d'heures quotidiennes est inférieur à une (1) journée régulière de travail est réputée disponible pour toute affectation comportant un nombre d'heures plus grand de travail par jour tant qu'elle n'a pas débuté l'affectation initiale.

La salariée titulaire d'un poste à temps partiel dont le nombre d'heures quotidiennes est inférieur à une (1) journée régulière de travail est réputée disponible pour toute affectation comportant un nombre d'heures plus grand de travail par jour avant d'offrir celle-ci en temps supplémentaire ou à une ressource extérieure.

15.12 Plage d'appel pour les infirmières auxiliaires du centre d'hébergement

Les modalités relatives à la plage d'appel pour le titre d'emploi infirmière auxiliaire au centre d'hébergement sont prévues à l'annexe 3.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Matière 9

16.01 Semaine régulière

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures ou de trente-six heures et quart (36.25) réparties en cinq (5) jours de travail de sept (7) heures ou sept heures et quart (7.25) de travail.

16.02 Répartition de la semaine

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

16.03 Période de repas

La salariée dispose de quarante-cinq (45) minutes ou d'une (1) heure pour prendre son repas quotidien en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévu à son poste. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

16.04 Période de repos

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

Toutefois, la salariée travaillant sur un quart de soir ou de nuit peut accoler ses périodes de repos à sa période de repas avec l'accord de son supérieur immédiat.

16.05 Échange d'horaire

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

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

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

16.07 Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement, d'un même centre d'activité en tenant compte des besoins du service ou de l'organisation du travail.

16.08 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'activité et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

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

16.10 Réaménagement de l'horaire

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

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

16.11 Roulement des périodes

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'activité, à tour de rôle entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement, à l'exception de l'assistante du supérieur immédiat de jour, de l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat de jour et de l'assistante-chef inhalothérapeute qui n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

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

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

16.13 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'activité.

Durant cette période d'avis, les salariées de ce centre d'activité 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.

16.14 La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.01 et suivants.

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

16.16 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'activité visé. Le point de départ de cette période est établi par l'Employeur et le Syndicat.

16.17 Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement d'un centre d'activité, la rotation sur deux (2) quarts de travail, soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.

16.18 Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande, sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates ou, à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année. Dans un tel cas, si cette assignation cause une insuffisance de personnel sur le quart de soir ou de nuit, l'Employeur procède, par ordre inverse d'ancienneté, à une assignation d'une salariée du quart de jour sur le quart de soir ou de nuit.

16.19 Heures brisées

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

16.20 Contrôle du temps

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

ARTICLE 17 CONGÉS SANS SOLDE

Matière 12

CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CÉGEP OU UNE UNIVERSITÉ.

17.01 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 six (6) mois de service dans l'établissement obtient, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour enseigner dans un secteur relié à sa profession.

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

Pendant une durée maximale d'un (1) an ou de deux (2) ans s'il y a prolongation, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 15.

A) Modalités du congé sans solde

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés de maladie

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

Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés de 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 année du congé sans solde ou deuxième année s'il y a prolongation, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une commission scolaire, à un CÉGEP ou à une université pour un autre employeur.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant à l'article 13.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.01 et suivants – procédure de supplantation.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours si un tel poste a été laissé vacant selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4.

Toutefois, la salariée non visée par le processus de titularisation qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

B) Modalités du congé partiel sans solde

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

CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

17.02 Conditions d'obtention

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

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

A) Modalités du congé sans solde

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés de maladie

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

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

4- Modalités de retour

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

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant à l'article 13.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.01 et suivants – procédure de supplantation.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours si un tel poste a été laissé vacant selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4.

Toutefois, la salariée non visée par le processus de titularisation qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

B) Modalités du congé partiel sans solde

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

17.03 Congé pour reprise d'examen

La salariée se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et se présenter à un (1) ou des examens relatifs à sa profession.

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

17.04 Fonction civique (congé préélectoral)

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

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

17.05 Fonction civique (congé postélectoral)

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

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

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés de maladie

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

Cependant, si la salariée met fin à son mandat ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés de 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^{ère}) année de son mandat, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours si un tel poste a été laissé vacant selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4.

Toutefois, la salariée non visée par le processus de titularisation qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Congé sans solde**1- Conditions d'obtention**

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

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

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

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 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 son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée.

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

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

La salariée peut, avec l'accord de l'Employeur, mettre fin à son congé avant la date prévue.

2- Modalités

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

a) Retour

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

b) Congé annuel

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

c) Congés de maladie

Les congés de 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 de 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.

d) Modalités de retour

Sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 1 du paragraphe 17.06, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de l'article 13.

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours si un tel poste a été laissé vacant selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4.

Toutefois, la salariée non visée par le processus de titularisation qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

e) Droit de postuler

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

17.07

Préretraite

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

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

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

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

17.08

Congé partiel sans solde par échange de poste

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

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

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

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

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

17.09 Congé partiel sans solde

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

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

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

17.10 Suspension du droit de pratique

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 17.06. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

17.11 Congé sans solde pour mariage ou pour union civile

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

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 17.06, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

Congé autogéré**1. Conditions d'obtention**

Après un (1) an de service dans l'établissement au 1^{er} janvier, toute salariée a droit, à chaque année, à un congé autogéré d'une durée d'une (1) à quatre (4) semaines consécutives ou en semaine fractionnée.

Ce congé remplace le congé sans solde d'un maximum de quatre (4) semaines prévu au paragraphe 17.09.

2. Modalités d'application**a) Salaire**

Aux fins du financement de son congé, un prélèvement est effectué sur le salaire, après déduction, normalement prévu pour une période de quatorze (14) jours, en fonction de la durée prévue du congé, pendant vingt-six (26) semaines.

La salariée indique le montant à prélever sur le formulaire à cet effet.

Aux fins du calcul du prélèvement prévu, la salariée peut consulter les paramètres suivants :

Durée du congé	Heures déduites
Semaine de 36.25 h	
5 jours (1 semaine)	1.40 heures par quatorze jours
10 jours (2 semaines)	2.80 heures par quatorze jours
15 jours (3 semaines)	4.20 heures par quatorze jours
20 jours (4 semaines)	5.60 heures par quatorze jours
Semaine de 35 h	
5 jours (1 semaine)	1.35 heures par quatorze jours
10 jours (2 semaines)	2.70 heures par quatorze jours
15 jours (3 semaines)	4.05 heures par quatorze jours
20 jours (4 semaines)	5.40 heures par quatorze jours

b) Période d'inscription

La période d'inscription pour ce congé est du 1^{er} au 22 décembre de chaque année et s'effectue en complétant le formulaire «Demande de congé sans solde autogéré». Le congé peut être pris à partir du 10 janvier jusqu'au 15 décembre de l'année suivante.

Le montant est déposé dans un deuxième compte bancaire. La salariée doit fournir un spécimen de chèque afin que le Service de la paie puisse effectuer le dépôt. Le dépôt est cessé lorsque la salariée en fait la demande par écrit.

c) Prise du congé

Lors de l'inscription, la salariée peut indiquer les dates où elle désire prendre son congé. Dans un tel cas, l'Employeur confirme le congé à la salariée dans les quinze (15) jours suivant la demande. Dans le cas où l'Employeur ne peut accorder le congé aux dates demandées, celui-ci convient avec la salariée d'une nouvelle date.

Dans le cas où la salariée n'a pas indiqué son choix de dates de congé, la salariée fait sa demande de congé quinze (15) jours à l'avance à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

3. Modalités différentes

Advenant que des modalités différentes au présent paragraphe s'appliquent au sein de l'établissement, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent pour en discuter et en convenir, le cas échéant.

ARTICLE 18 DÉPLACEMENT

Matière 5

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

La salariée ne peut être déplacée sauf:

- a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activité 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 le 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 oeuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas en congé sans solde ou en congé annuel. L'Employeur et le Syndicat conviennent des modalités particulières pour l'application du présent sous-paragraphe.

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

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

18.02 Compte tenu des dispositions nationales de la convention collective portant sur la définition des termes et objet (art. 1), les parties établissent au niveau local les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activité n'excédant pas quatre (4) mois et pour les salariées affectées par une situation exceptionnelle, notamment une pandémie, une épidémie.

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

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

Matière 10

19.01 Répartition équitable

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariées disponibles à tour de rôle de façon à le répartir équitablement entre les salariées qui font normalement ce travail. À cette fin, un registre de temps supplémentaire est établi. Ce registre peut être consulté à tout moment par un représentant du Syndicat.

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

Il appartient aux salariées d'exprimer leur disponibilité pour le temps supplémentaire à l'intérieur d'une période donnée. La salariée ne peut exprimer une disponibilité pour le temps supplémentaire que pour son propre regroupement de titre d'emploi.

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

19.02 Disponibilité à tour de rôle

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

19.03 Disponibilité à domicile ou à l'établissement

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

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

19.04 Disponibilité à l'établissement

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

19.05 Téléavertisseur et téléphone cellulaire

L'Employeur fournit à la salariée en disponibilité un téléphone cellulaire et/ou un téléavertisseur de la façon suivante:

- soutien à domicile (soir et nuit) : cellulaire et téléavertisseur;
- famille-enfance-jeunesse-adulte-santé mentale (garde-bébé et fin de semaine) : cellulaire et téléavertisseur;
- inhalothérapie (fin de semaine) : cellulaire et téléavertisseur.

19.06 Rappel durant un repas

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

19.07 Absence autorisée

La salariée ayant travaillé plus de la moitié d'un quart de travail lorsqu'elle est en disponibilité ou ayant travaillé sur le quart de nuit bénéficie, à sa demande, d'une absence autorisée pour le quart de travail suivant immédiatement la période de disponibilité, avec l'accord de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS – CONGES MOBILES EN ETABLISSEMENT CARCERAL

Matière 11

20.01 Liste des congés fériés

La liste des congés fériés est la suivante:

F1	Confédération;	
F2	Fête du Travail;	
F3	Action de Grâces;	
F4	Congé mobile acquis au 15 novembre;	
F5	Noël;	
F6	Lendemain de Noël;	
F7	Jour de l'An;	
F8	Lendemain du jour de l'An;	
F9	Congé mobile acquis au 15 février;	
F10	Congé mobile acquis 15 mars;	Secteur CLSC : Vendredi Saint;
F11	Pâques;	Secteur CLSC : Lundi de Pâques;
F12	Fête des Patriotes;	
F13	Fête nationale.	

20.02 Répartition équitable

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

Les salariées ont droit à un minimum de (4) jours de congés (fériés, compensatoires ou hebdomadaires) à Noël ou au jour de l'An. De plus, à cette occasion, l'Employeur s'efforce d'accorder des journées supplémentaires de congés fériés ou compensatoires de façon équitable dans la mesure où les besoins du service sont comblés.

Pour l'octroi de ces jours, les parties peuvent convenir d'une alternance, d'année en année, entre les salariées, à moins que l'Employeur et le Syndicat s'entendent autrement.

20.03 Remise de congé férié

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine ou de l'accorder lors de la fin de semaine.

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

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

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

20.04 Échange de congé férié

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

20.05 Congés mobiles en établissement carcéral

Les congés mobiles des salariées oeuvrant en établissement carcéral prévus à l'annexe 3 des dispositions nationales de la convention collective doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée.

ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL

Matière 11

21.01 Période de congé annuel

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

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

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 printanière, 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.

21.02 Prise du congé

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

Cependant, la salariée peut choisir de prendre cinq (5) jours de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel et avec l'accord du supérieur immédiat quant aux dates.

Les salariées à temps partiel peuvent prendre cinq (5) jours additionnels de congé annuel de façon fractionnée au terme d'une période de paie dans le but de compléter une semaine régulière de travail.

21.03 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.

21.04 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.

La salariée désirant prendre son congé annuel entre le 30 septembre et le 15 octobre inscrit sa préférence sur l'affichage du 1^{er} au 15 mars.

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

En dehors de la période normale de congé annuel, la salariée peut accoler à ce congé annuel les journées qui s'ajoutent après dix-sept (17) années de service, sans toutefois affecter le quota des congés annuels prévu.

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

21.05 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 1^{er} avril et le 30 septembre. Ce programme demeure affiché durant toute la période de congé annuel.

La salariée prend son congé annuel aux dates prévues au programme. Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.06 et 21.07 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 prend son congé annuel à une date convenue avec son supérieur immédiat.

21.06 Échange de congé annuel

De consentement mutuel, deux (2) salariées d'un même centre d'activité peuvent échanger leurs dates de congé annuel, avec l'accord du supérieur immédiat.

21.07 Report du congé annuel

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

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

21.08 Congé annuel pour conjoints

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

21.09 Remise de la rémunération

La rémunération du congé annuel est remise à la salariée à chaque semaine de paie régulière. La salariée qui désire une avance vacances doit en faire la demande par écrit sur sa feuille de temps.

ARTICLE 22 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

22.01 Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 13 juin 2007.

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

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

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

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

En foi de quoi, les parties locales ont signé le ____ e jour du mois de _____ de l'an _____.

**SYNDICAT RÉGIONAL DES
PROFESSIONNELLES EN SOINS DU
QUÉBEC – FIQ**

**CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES
SOCIAUX DES PAYS-D'EN-HAUT**

PARTIE II ANNEXES

ANNEXE 1 PLANIFICATION DES AFFECTATIONS POUR LA PÉRIODE ESTIVALE (BOOKING) POUR LES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES DU SECTEUR CENTRE D'HÉBERGEMENT (art. 15.05)

1. La procédure reliée à la planification des affectations pour la période estivale (booking) pour les infirmières auxiliaires du secteur centre d'hébergement est en vigueur à compter de la deuxième (2^e) semaine complète du mois de juin de chaque année à la deuxième (2^e) semaine complète du mois de septembre.
2. Toutes les affectations prévisibles de cette période sont offertes aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité lors d'une séance d'octroi d'affectations qui a lieu au début du mois de mai et à laquelle participe un représentant syndical. La liste d'ancienneté utilisée est celle qui est en vigueur lors de la dernière semaine du mois de mars.
3. Les modalités d'octroi des assignations sont celles prévues au paragraphe 15.08, 9^e, 10^e et 11^e alinéas, des dispositions locales de la convention collective, à l'exception des modifications suivantes:
 - a) « Affectation de quatorze (14) jours de calendrier ou moins » est remplacée par « affectation de moins de sept (7) jours de calendrier »;
 - b) « Affectation de plus de quatorze (14) jours de calendrier » est remplacée par « affectation de sept (7) jours et plus de calendrier ».
4. La salariée occupant une ou des affectations peut la ou les quitter temporairement ou définitivement pour prendre des remplacements durant la période estivale. La salariée doit indiquer son choix à cet effet en complétant le formulaire intitulé « Choix dans le cadre de la planification des affectations pour la période estivale (booking) ».
5. Les modalités qui s'appliquent à la salariée qui conserve son affectation sont celles prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.
6. Toute nouvelle affectation qui survient durant la période estivale est divisible et offerte en fonction des modalités prévues au paragraphe 15.08, 9^e alinéa, des dispositions locales de la convention collective :
 - a) Affectation de quatorze (14) jours de calendrier ou moins.

7. Au terme de la période estivale, les affectations sont réoffertes en fonction des modalités prévues au paragraphe 15.08 des dispositions locales de la convention collective.
8. La salariée ne peut modifier sa disponibilité durant la période estivale.

ANNEXE 2 MODALITÉS DE REMPLACEMENT DES INFIRMIÈRES CLINIENNES ASSISTANTES DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT DU SECTEUR CLSC (art. 15.08)

L'affectation prévue est accordée, selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

- a) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel du centre d'activité concerné qui répondent aux exigences du poste; la salariée qui obtient l'affectation peut alors quitter temporairement son poste pour l'occuper, s'il y a lieu;
- b) par ordre d'ancienneté aux autres salariées titulaires de poste à temps partiel et inscrites sur la liste de disponibilité du secteur concerné qui répondent aux exigences du poste; la salariée qui obtient l'affectation peut alors quitter temporairement son poste pour l'occuper, s'il y a lieu;
- c) par ordre d'ancienneté aux autres salariées titulaires de poste et inscrites sur la liste de disponibilité du secteur concerné qui ne répondent pas aux exigences académiques du poste, mais qui démontrent des habiletés à exercer ce mandat; la salariée qui obtient l'affectation peut alors quitter temporairement son poste pour l'occuper, s'il y a lieu.

ANNEXE 3 PLAGE D'APPEL POUR LES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AU CENTRE D'HÉBERGEMENT (art. 15.12)

Pour octroyer les affectations, l'Employeur place ses appels entre 8h30 et 12h30, les mardi et jeudi de chaque semaine. Lors des appels, l'Employeur doit laisser l'heure de l'appel sur un répondeur ou un système de télé-réponse, s'il y a lieu.

Toute affectation de plus de quatorze (14) jours qui survient en dehors des heures de la plage d'appel est comblée au jour le jour jusqu'à la prochaine plage d'appel.

Toute prolongation d'une affectation de plus de quatorze (14) jours qui est connue en dehors de la plage d'appel est comblée au jour le jour jusqu'à la prochaine plage d'appel s'il est impossible de rejoindre la salariée qui avait l'affectation.

PARTIE III ARRANGEMENTS LOCAUX

Article 1 Salariée à temps partiel (art. 1.03)

La salariée à temps partiel affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus est considérée, à sa demande, pendant cette affectation, comme une salariée à temps complet.

Article 2 Libérations aux fins d'arrangements locaux et de négociation locale (art. 6.14)

En plus des libérations prévues au paragraphe 6.14 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) salariées désignées par le Syndicat aux fins de la préparation de chacune des séances.

Article 3 Locaux syndicaux (art. 6.21)

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des locaux syndicaux dont l'utilisation est partagée.

Quant à l'exclusivité d'utilisation du ou des locaux, le Syndicat procède à la réservation du ou des locaux syndicaux selon la procédure établie dans l'établissement.

L'Employeur met à la disposition du Syndicat une boîte vocale virtuelle.

De plus, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un petit classeur additionnel avec clés dans l'un des points de service de l'établissement. L'emplacement de ce classeur est déterminé en tenant compte de la préférence du Syndicat et de la disponibilité dans les locaux.

Article 4 Prime de nuit (art. 9.01)

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 9.01 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit peut convertir en temps chômé la totalité de sa prime. Un tel arrangement ne doit pas entraîner de coût supplémentaire et s'applique pour une durée minimale d'une année.

Article 5 Avantages ou privilèges acquis (art. 28.02)

Dans les six (6) mois de la signature des dispositions locales de la convention collective, les parties se rencontrent pour établir la liste des salariées qui, au moment de la signature des dispositions locales de la convention collective, bénéficient d'avantages ou de privilèges acquis.

Une fois la liste établie, les parties déterminent les avantages ou les privilèges acquis qui sont reconduits.

Article 6 Horaire de quatre (4) jours (Annexe 8)

- 6.1. L'horaire de quatre (4) jours est accessible sur une base individuelle et est lié à l'organisation du travail au sein du centre d'activité concerné.
- 6.2. L'adhésion à l'horaire de quatre jours s'effectue sur une base volontaire.
- 6.3. L'horaire de quatre (4) jours s'adresse à la salariée titulaire de poste à temps complet et présente au travail à temps complet en date du début de la paie no. 6 de chaque année, date à laquelle débute la période de référence.
- 6.4. La semaine régulière de travail de la salariée travaillant actuellement trente-cinq (35) heures passe à trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures.
- 6.5. L'horaire de quatre (4) jours est applicable à la condition que l'organisation du travail le permette. La décision à cet effet est prise par les membres du comité de direction à la suite d'une analyse portant sur l'ensemble des demandes et leurs impacts sur l'organisation des services. Par la suite, l'équipe de travail concernée est mise à contribution en regard de l'organisation du travail au sein du centre d'activité.
- 6.6. La journée de congé acquise par l'application de l'horaire de quatre (4) jours est déterminée en fonction de l'organisation du travail au sein de l'équipe et des besoins du centre d'activité et peut être déplacée en fonction des besoins du centre d'activité.
- 6.7. Tout temps de travail effectué au-delà des heures prévues à la période de paie régulière, soit soixante-quatre (64) heures, doit recevoir l'approbation préalable du supérieur immédiat de la salariée et doit être repris à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours.
- 6.8. Les congés fériés passent de treize (13) à cinq (5) jours. Les congés fériés à conserver sont:
 - Saint-Jean Baptiste
 - Fête du Travail
 - Noël
 - Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
- 6.9. Les congés libérés sont convertis en primes (indice de compensation) tel que prévu dans les dispositions nationales de la convention collective portant sur l'horaire de quatre (4) jours, soit:
 $4.6 \text{ jours maladie} + 8 \text{ jours fériés} = 12.6 \text{ jours convertis}$
indice de compensation : 4.3%

- 6.10. La salariée désirant bénéficier de l'horaire de quatre (4) jours doit en faire la demande en complétant le formulaire à cet effet à l'intérieur des délais mentionnés.
- 6.11. L'adhésion à l'horaire de quatre (4) jours est valide pour une durée d'un (1) an. Aucun retrait ni adhésion ne sont autorisés en dehors de la période identifiée sur le formulaire.
- 6.12. Lorsque la salariée inscrite à l'horaire de quatre (4) jours est absente, elle est remplacée, le cas échéant, selon l'horaire régulier.
- 6.13. La salariée bénéficiant de l'horaire de quatre (4) jours, dont l'absence rémunérée s'étend sur plus d'une année de référence, maintient son adhésion à l'horaire de quatre (4) jours à son retour au travail.

Article 7 Soustraction à l'application du processus de titularisation des salariées (Annexe 12)

Conformément à l'annexe 12 et sous réserve de la lettre d'entente no. 1 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent de se soustraire à l'application du processus de titularisation concernant les regroupements de titres d'emploi d'infirmières auxiliaires et d'inhalothérapeutes.

PARTIE IV LETTRE D'ENTENTE NO. 1

RELATIVE À LA TITULARISATION DES SALARIÉES

Considérant les dispositions prévues à la lettre d'entente no. 1 des dispositions nationales relative portant sur l'application de la définition de salariée à temps partiel, l'Employeur et le Syndicat conviennent des modalités suivantes:

1. L'exercice de titularisation des titres d'emploi infirmières est effectué au comité local de relations de travail.
2. Aux fins de réaliser l'exercice, le comité procède à l'étude de l'ensemble de l'information disponible en matière d'affectations et de remplacements.
3. Les postes créés à la suite de l'exercice de titularisation sont, dans l'ordre et dans la mesure du possible :
 - des postes sur un quart de travail dans un centre d'activité;
 - des postes d'équipe volante sur deux (2) quarts de travail dans un centre d'activité;
 - des postes d'équipe volante sur un quart de travail dans deux (2) ou trois (3) centres d'activité avec une priorité de centre d'activité;
 - des postes d'équipe volante sur deux (2) quarts de travail dans deux (2) centres d'activité.
4. Les postes créés comportent huit (8) quarts par période de vingt-huit (28) jours répartis, autant que possible, en quatre (4) quarts de travail par quatorze (14) jours.
5. Les postes créés sont affichés selon les modalités prévues à l'article 13 des dispositions locales de la convention collective. La période d'affichage peut être restreinte afin d'accélérer le processus de titularisation.
6. Une évaluation du processus de titularisation est effectuée dans le cadre du comité local de relations de travail au plus tard six (6) mois après son application afin d'y apporter, le cas échéant, les modifications requises.

INDEX ANALYTIQUE

MATIÈRES		C.C. LOCALE ARTICLE, ANNEXE, LETTRE D'ENTENTE	PAGE(S)
NO	DESCRIPTION		
1	Notion de poste	Article 1	1
2	Notion de service et de centre d'activité	Article 1	1
3	Durée et modalités de la période de probation	Article 3	4
4	Poste temporairement dépourvu de titulaire	Article 15.01	27
5	Notion de déplacement	Article 18	48
6	Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires	Article 13.24, Article 15.02 et ss	24 28
7	Règles de mutations volontaires	Article 13	19
8	Procédure de supplantation	Article 14	25
9	Aménagement des heures et de la semaine de travail	Article 16 et article 6 (arr. locaux)	33-62
10	Temps supplémentaire, rappel au travail et disponibilité	Article 19	49
11	➤ Congés fériés et congés mobiles en établissement carcéral	Article 20	51
	➤ Vacances annuelles	Article 21	53
12	Congés sans solde	Article 17	37
13	Développement des ressources humaines	Article 12	16
14	Activités à l'extérieur des installations avec les usagers	Article 9.09	13
15	Comités locaux	Articles 6 et 10	7-14
16	Règle d'éthique entre les parties	Article(s) 2-11	3-15
17	Affichage d'avis	Article 8	10
18	Ordres professionnels	Article 4.01	5
19	Pratiques et responsabilités professionnelles	Article 4.02	5
20	Transport des usagers	Article 9.08	12
21	Perte et destruction de biens personnels	Article 5.01	06
22	Port d'uniformes	Article 5.02	06

MATIÈRES		C.C. LOCALE ARTICLE, ANNEXE, LETTRE D'ENTENTE	PAGE(S)
NO	DESCRIPTION		

23	Vestiaire et salle d'habillage	Article 5.03	06
24	Modalités de paiement des salaires	Article 7	08
25	Caisse d'économie	Article 7.09	08
26	Allocations de déplacement	Article 9.01	11

AUTRES MATIÈRES

ANNEXES

1	Planification des affectations pour la période estivale pour les infirmières auxiliaires au centre d'hébergement		57
2	Modalités de remplacement des infirmières cliniciennes assistantes du supérieur immédiat du secteur CLSC		59
3	Plage d'appel pour les infirmières auxiliaires du centre d'hébergement		60

ARRANGEMENTS LOCAUX

1	Salariées à temps partiel		61
2	Libérations aux fins d'arrangements locaux et de la négociation locale		61
3	Locaux syndicaux		61
4	Prime de nuit		61
5	Avantages ou privilèges acquis		61
6	Horaire de quatre (4) jours		62
7	Soustraction à l'application du processus de titularisation des salariées		63

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

1	Relative à la titularisation des salariées		64
----------	--	--	-----------