

**DISPOSITIONS LOCALES  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
INTERVENUES**

**ENTRE**

**CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX  
D'ANTOINE-LABELLE**

**ET**

**SYNDICAT DES PROFESSIONNEL-LE-S  
EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-  
RESPIRATOIRES ANTOINE-LABELLE**

**LE 7 NOVEMBRE 2007**

## PRÉAMBULE

Le Syndicat des professionnel-le-s en soins infirmiers et cardio-respiratoire Antoine-Labelle – FIQ et le CSSS d'Antoine-Labelle 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;
- les ententes locales.

### **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, chapitre 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.

## Table des matières

### **PARTIE I**

### **ARTICLES**

<b>ARTICLE</b>	<b>MATIERE</b>	<b>INTITULE</b>	<b>Page</b>
1	1	Notion de poste	5
2	2	Notion de centre d'activités	6
3	3	Durée et modalités de la période de probation	7
4	18	Ordres professionnels	8
5	19	Pratique et responsabilités professionnelles	8
6	14	Activités à l'extérieur des installations	9
7	24	Modalités de paiement des salaires	10
8	17	Affichage d'avis	12
9	26	Allocations de déplacement	13
10	20	Conditions particulières lors du transport des usagers	15
11	21	Perte et destruction de biens personnels	16
12	13	Développement des ressources humaines	17
13	7	Règles de mutations volontaires	20
14	8	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	28
15	4-6	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et liste de rappel	31
16	9	Aménagement des heures et de la semaine de travail	38
17	12	Congés sans solde	42
		A. Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un CÉGEP ou une université	42
		B. Congé sans solde ou partiel sans solde pour études	44
		C. Autres congés sans solde	45
		Fonction civique (congé pré-électoral)	45
		Fonction civique (congé post-électoral)	46
		Congé sans solde	47
		Pré-retraite	49
		Congé partiel sans solde par échange de poste	49
		Congé partiel sans solde	50
		Congé sans solde lors de suspension du droit de pratique	50
		Congé sans solde pour aide communautaire ou humanitaire	50
		Congé sans solde pour ouvrir un foyer d'adaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié	51
		Congé sans solde pour mariage ou pour union civile	51
18	5	Déplacement	52
19	10	Temps supplémentaire – disponibilité ou garde	54
20	11	Congés fériés	56
21	11	Congé annuel	57
22	11	Congés mobiles	60
23	23	Vestiaire et salle d'habillement	61
24	22	Uniforme	62
25	25	Caisse d'économie	63
26		Durée des dispositions locales de la convention collective	64

**PARTIE II ENTENTES LOCALES****Page**

1	Exemplaire de la convention collective	66
2	Comité de relations de travail	67
3	Glossaire	68
4	Relative à l'horaire comprimé	70
5	Relative à certaines salariées détentrices d'un poste à temps partiel	82
6	Relative à la personne retraitée réembauchée	83

**ARTICLE 1 Notion de postes**

**Matière 1**

**1.01 Poste simple**

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

**1.02 Poste composé**

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

Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.

**ARTICLE 2 NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS**  
**Matière 2**

**2.01 Notion de centre d'activités**

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

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

**2.02 Avis du centre d'activités**

L'Employeur transmet au Syndicat la liste des centres d'activités de son établissement dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

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

**ARTICLE 3 DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION**  
**Matière 3**

**3.01 Période de probation**

La période de probation s'applique de la façon suivante conformément aux exigences académiques de la fonction:

- De quarante-cinq (45) jours de travail complet pour la salariée dont l'exigence académique est de niveau secondaire et collégial ;
- De quatre-vingt-dix (90) jours de travail complet pour la salariée dont l'exigence académique est de niveau universitaire et qui a exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires;
- De quatre-vingt-dix (90) jours de travail complet pour la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'inhalothérapeute.
- De cent vingt (120) jours de travail complet pour la salariée dont l'exigence académique est de niveau universitaire qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études ou pour la salariée attirée au service à domicile.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, avec un préavis de dix (10) jours au Syndicat, l'Employeur peut prolonger la période de probation. La durée de cette période fait l'objet d'entente entre l'Employeur et le Syndicat, à défaut d'entente, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

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

La période d'accueil, d'orientation et de formation est exclue du calcul de la période de probation.

**ARTICLE 4 ORDRES PROFESSIONNELS**  
**Matière 18**

**4.01 Ordres professionnels**

La salariée se doit d'appartenir à un ordre professionnel.

**ARTICLE 5 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES**  
**Matière 19**

**5.01 Signature d'un document technique**

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

**5.02 Modification d'un document**

Nonobstant le paragraphe 5.01, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.



**ARTICLE 6    ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS**  
**Matière 14**

**6.01**            Advenant le cas où des activités sont instaurées par l'Employeur à l'extérieur des installations maintenues par l'établissement au-delà de la journée régulière de travail de la salariée, les parties se rencontrent afin de convenir localement des conditions de travail.

## **ARTICLE 7 MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES**

### **Matière 24**

#### **7.01 Chèque de paie**

Sur le talon de chèque 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;
- le nombre de jours pour maladie en banque;
- l'ancienneté accumulée.

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

#### **7.02 Période de paie**

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines par dépôt bancaire selon le régime déjà 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, la paie est remise la veille du congé férié à moins d'impossibilité.

L'Employeur consulte le Syndicat lors d'une modification dans le versement de la paie.

#### **7.03 Erreur**

Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10,00 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours ouvrables de la distribution des chèques, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par l'Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme, sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de quarante dollars (40,00 \$) par semaine pour une salariée à temps complet et d'un montant maximum de vingt (20,00 \$) pour une salariée à temps partiel.

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

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

#### **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 verse à la salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la salariée y incluant les bénéfices marginaux.

**ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS**  
**Matière 17**

**8.01** L'Employeur met à la disposition du Syndicat quatre (4) tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales. Une clef est remise à la représentante du Syndicat.

**8.02** L'emplacement des tableaux se situe: un (1) à l'Hôpital de Mont-Laurier, un (1) au Centre de services de Rivière-Rouge, un (1) au Centre d'hébergement Sainte-Anne et un (1) aux Services à la communauté.

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

Cependant, chaque document doit préalablement être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

Aucun document, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à la personne en charge du personnel ou à son représentant.

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

## **ARTICLE 9 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT**

### **Matière 26**

#### **9.01 Port d'attache**

Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement prévues au présent article. Le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants:

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

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

Lorsque la salariée débute ou termine sa journée de travail à un lieu autre que son port d'attache, elle n'est indemnisée que pour le temps et le kilométrage qui excèdent ce qui est normalement nécessaire pour parcourir la distance entre son port d'attache et sa résidence.

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 versée 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'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.

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport.

#### **9.04 Repas**

La salariée a droit aux déboursés de repas sauf si la salariée peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à toutes installations de l'Employeur dans un délai raisonnable.

## **9.05**

### **Pièces justificatives**

Pour obtenir le remboursement des dépenses effectuées en vertu des dispositions nationales et locales de la convention collective, la salariée doit présenter les pièces justificatives.

## **ARTICLE 10 CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS**

### **Matière 20**

#### **10.01 Salariée accompagnant un usager hors de l'établissement**

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

1. Elle est considérée à son travail lorsqu'elle se présente à l'heure requise par l'Employeur et pendant le temps où elle accompagne l'usager. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions nationales de la convention collective, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail 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 établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

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

3. L'établissement rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues aux dispositions sur les allocations de déplacement prévues à la convention collective nationale.
4. Pour tout voyage de vingt-quatre (24) heures et plus, l'Employeur assure à la salariée et ce, à sa demande, une période de repos équivalente à un jour de congé payé suivant son retour.

**10.02** Il est reconnu localement que le transport d'usager se fait uniquement par ambulance, transport adapté, par taxi et par voie aérienne lorsque requis.

Advenant le cas qu'un autre moyen de transport doit être utilisé à la demande de l'Employeur, les parties doivent convenir des modalités et conditions qui seront appliquées selon le cas.

## **ARTICLE 11 PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS**

### **Matière 21**

- 11.01** Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.
- 11.02** La salariée doit présenter par écrit 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 durant cette période.



## **ARTICLE 12 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

### **Matière 13**

#### **12.01 Énoncé de principe et définition**

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Il doit tendre à optimiser la réponse aux besoins de la clientèle du réseau de la Santé et des Services sociaux.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'orientation, d'adaptation et de formation en cours d'emploi et s'inscrit dans le plan de développement des ressources humaines (PDRH) dont le budget est déterminé à l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective.

#### **12.02 Programme d'accueil et d'orientation**

##### **A) Programme d'orientation et d'accueil des salariées nouvellement embauchées**

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

L'Employeur communique par écrit la teneur et les modalités d'application du programme au Syndicat. Celui-ci a trente (30) jours pour faire parvenir ses représentations. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.

##### **B) Programme d'orientation des salariées aux fins de remplacement**

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

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

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

### **C) Programme d'intégration et d'adaptation**

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

Le programme est accessible aussi bien lors de mesures spéciales, de supplantation ou de remplacement et est d'une durée maximale de vingt (20) jours.

### **D) Programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché**

Le programme vise l'encadrement professionnel des salariées embauchées dans l'un ou l'autre des titres d'emploi qui ont moins de cinq (5) ans de pratique dans leur emploi.

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

## **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 (PDRH) de l'établissement, l'Employeur élabore annuellement avec la collaboration du Syndicat, son plan d'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.

Le budget consacré au développement des ressources humaines prévu à l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective est utilisé pour le remboursement des salaires, des avantages sociaux, des frais pédagogiques et des frais de déplacement et de séjour.

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

**12.04**      **Comité**

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

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

**12.06**      Les mandats du comité sont d'ordre consultatif et seront déterminés par les parties. Le comité a un pouvoir de recommandation.

## **ARTICLE 13 RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES**

### **Matière 7**

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

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

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

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

L'affichage se fait 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'activités justifient un nombre de jours de travail inférieur à cinq (5) jours par semaine, l'Employeur affiche le poste à temps complet.

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

En tout temps, lors de l'embauche d'une nouvelle personne salariée, l'Employeur lui offre un poste comportant un minimum de huit (8) quarts par période de vingt-huit (28) jours ou un poste laissé vacant après l'affichage.

Malgré ce qui précède, l'Employeur informe le Syndicat lors de la création de postes comportant une prestation de travail de sept (7) jours par période de deux (2) semaines.

L'affichage d'un tel poste ne peut donner ouverture à l'application du paragraphe 13.15. Cependant, lorsqu'un tel poste devient vacant, il est soumis à l'application du paragraphe 13.15.

### **13.02**

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. le titre d'emploi et le libellé apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective et ses annexes;
2. l'échelle de salaire (minimum-maximum);
3. le ou les centres d'activités;
4. la période d'affichage;
5. le quart de travail;
6. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
7. pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
8. dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3-;
9. le port d'attache;
10. l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu et selon les modalités d'application prévues à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours après l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur confirme par écrit le port d'attache et le quart de travail de chaque salariée.

### **13.03 Transfert permanent du port d'attache**

Un transfert du port d'attache signifie qu'une salariée peut être appelée, de façon permanente, à effectuer ses tâches de travail dans un autre lieu de travail (installation) que celui mentionné lors de l'affichage de son poste et ce, conformément à l'article 13.02 9) des dispositions locales de la convention collective

Advenant une fluctuation des activités qui entraîne une réorganisation administrative dans un centre d'activités, sans création ou abolition de poste, l'employeur informe, au moyen d'un avis affiché, les salariées du titre d'emploi et du centre d'activités qui sont concernées par le transfert du port d'attache.

L'Employeur avise par écrit au moins soixante (60) jours à l'avance le Syndicat de son intention de procéder à un transfert de port d'attache d'une salariée.

Ce changement de port d'attache est offert sur une base volontaire et par ancienneté aux salariées du même statut et du même titre d'emploi qui répondent aux exigences normales de la tâche du centre d'activités concerné par le transfert du port d'attache. À défaut d'identifier une salariée volontaire, l'Employeur procède à la modification du port d'attache par ordre inverse d'ancienneté.

Dans ces circonstances, le port d'attache mentionné à l'article 13.02 9) est modifié de façon permanente. Un avis écrit est transmis à la salariée et au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la modification. La salariée qui voit son port d'attache modifié de façon permanente a droit aux mêmes avantages prévus aux dispositions nationales de la convention collective que lors de la supplantation.

Dans un cas d'abolition de poste, les règles de supplantation de l'article 14 des dispositions locales de la convention collective s'appliquent.

Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu de sa titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

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

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

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

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

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

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

Pour les postes d'assistante-infirmière-chef ou assistante du supérieur immédiat, le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature et qui ont obtenu une note de soixante (60) pour cent et plus en application de la grille d'évaluation.

Pour les postes d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou clinicienne assistante du supérieur immédiat, le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui ont obtenu une note de soixante (60) pour cent et plus en application de la grille d'évaluation.

Pour les postes d'infirmière clinicienne, le poste est accordé à la salariée la plus ancienne parmi celles qui ont posé leur candidature et qui ont obtenu une note de soixante (60) pour cent et plus en application de la grille d'évaluation.

L'Employeur consulte le Syndicat sur la répartition du pointage et ce, dans les six (6) mois suivant la signature des dispositions locales de la convention collective.

De plus, si aucune candidate à l'un de ces postes exigeant le baccalauréat ne détient une telle exigence académique, les autres candidatures sont considérées. La candidate retenue doit s'engager à compléter son baccalauréat de la façon suivante :

- a déjà soixante 60 crédits : doit compléter dans les deux (2) ans;
- a déjà trente 30 crédits : doit compléter dans les quatre (4) ans;

Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

- 13.07** Toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05 des dispositions nationales de la convention collective.
- 13.08** Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.10, un registre des postes est établi dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- 13.09** Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.10, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé et ce, pour la durée de l'absence seulement.
- 13.10** Une salariée peut s'inscrire au registre des postes seulement si elle est absente pour la période complète de l'affichage.
- 13.11** L'application du paragraphe 13.06 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.09 – Établissement – des dispositions nationales de la convention collective.

**13.12** L'Employeur affiche toute nomination dans les vingt (20) jours suivant la fin de la période d'affichage ou l'utilisation du registre, s'il y a lieu et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

Dans la mesure du possible l'Employeur s'efforce de transférer la salariée dans son nouveau poste au plus tard trente (30) jours après sa nomination. Advenant l'impossibilité de transférer la salariée dans ce délai et, à la demande du Syndicat, l'Employeur en fournit la raison à la salariée.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée en invalidité ou à la salariée qui bénéficie d'un congé prévu à l'article 22 des dispositions nationales de la convention collective. Dans ce cas, l'entrée en fonction se fait au retour de la salariée. Pour la salariée en invalidité, le transfert dans son nouveau poste doit se faire dans les cent quatre (104) premières semaines de son invalidité. À défaut de quoi, le poste est réaffiché.

**13.13** La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail.

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

La salariée à qui le poste est attribué et qui requiert un baccalauréat a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences du poste.

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

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

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

**13.14 Affichage continu**

Un affichage continu comprend tous les postes ayant fait l'objet d'un affichage et n'ayant résulté à aucune nomination.

Si un poste en affichage continu est modifié, l'Employeur doit réafficher ce poste selon les dispositions prévues à l'article 13 des dispositions locales de la convention collective.



Malgré ce qui précède, l'Employeur peut décider d'abolir un poste en affichage continu, si les besoins de ce poste ne sont plus requis dans ce centre d'activités.

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

*Cette disposition entrera en vigueur seulement après le processus de titularisation et exclut les postes visés par la titularisation, soit les postes «T».*

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

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe 13.02 des dispositions locales de la convention collective et procède selon les modalités suivantes:

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

- b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent, sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail:
  - i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable, seules les salariées à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;
  - ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;
- 2- Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée et au Syndicat, le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.
- 3- Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un point de services, 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 services.
- 4- Les parties conviennent que rien dans ce présent paragraphe ne peut être utilisé aux fins d'interprétation de la notion de "centre d'activités" par rapport à celle de "point de services" ou inversement.

### **13.16 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.

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

**13.17** L'Employeur avise immédiatement le Syndicat de la vacance ou de la création de tout poste supérieur aux postes couverts par l'accréditation.

En même temps, l'Employeur transmet au Syndicat la copie du poste affiché.

- 13.18** L'Employeur affiche toute nomination suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- 13.19** La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de six (6) mois de travail. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.
- 13.20** La salariée qui ccupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédent pas douze (12) mois et uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée pour toute la durée de l'absence si cette dernière fait partie de l'équipe de base du centre d'activités. Le remplacement est renouvelable pour une période de douze (12) mois.

## **ARTICLE 14 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED**

### **Matière 8**

#### **14.01**

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

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

Toutefois, la salariée d'un titre d'emploi et d'un statut ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail donné peut également choisir d'utiliser la troisième (3<sup>e</sup>) étape dans le cas où une supplantation est possible plutôt que de supplanter dans son centre d'activités selon les règles prévues ci-haut;

- 3- La salariée qui n'a pu utiliser la deuxième (2<sup>e</sup>) étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté.

La salariée ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail qui a choisi à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape d'utiliser la présente étape supplante selon les mêmes règles sauf qu'elle ne peut supplanter qu'une salariée du même quart de travail;

- 4- À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits, la salariée est alors réputée appartenir à l'équipe de remplacement. Elle bénéficie des dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale traitant du régime de sécurité d'emploi.

La salariée qui n'utilise pas les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, est réputée avoir démissionné.

Chaque salariée ainsi supplantée exerce son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent 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 dans un premier temps ou, dans un deuxième temps, immédiatement 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. Dans ce cas, la salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures des travail.

**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'activités 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 des dispositions locales de la convention collective (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 ouvrables pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

- 14.06** Nonobstant la procédure de supplantation prévue aux paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03, la salariée peut appliquer directement sur un poste vacant tel que prévu à l'article 13 des dispositions locales de la convention collective plutôt que d'appliquer la procédure de supplantation. Auquel cas, la salariée devra satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 14.07** La salariée bénéficiant d'une absence prévue à la convention collective et qui est visée par la procédure de supplantation durant cette absence doit effectuer son choix de supplantation sans attendre son retour au travail, sauf en cas de maladie, de lésion professionnelle ou dans le cas où il y a impossibilité de la rejoindre.
- 14.08** La salariée qui a supplanté dans un centre d'activités a droit à une période d'orientation dans son nouveau poste et ce, tel que prévu à l'article 12 des dispositions locales de la convention collective.

## **ARTICLE 15 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE**

### **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'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective, notamment :

1. congé annuel;
2. activités syndicales;
3. congés sans solde ;
4. maladie ou accident;
5. congé de maternité ;
6. congé de paternité;
7. congé d'adoption;
8. congés sociaux;
9. congé pour études;
10. période d'affichage prévue à l'article 13;
11. période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu de l'article 15 (sécurité d'emploi);
12. congé à traitement différé;
13. lors d'assignation à un poste hors de l'unité d'accréditation;
14. congé férié.

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

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire peut être comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, soit par les salariées de l'équipe de remplacement, de l'équipe volante, ou 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 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.

## 15.02 Équipe volante

L'Employeur constitue des équipes volantes en fonction des besoins de l'établissement.

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que définis au paragraphe 15.01 des dispositions locales de la convention collective, de satisfaire aux besoins dans un centre d'activités ou d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toutes autres raisons convenues entre les parties. Elle doit être utilisée pour combler tout affectation de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée. Occasionnellement, elle peut être assignée sur des affectations de plus de vingt-huit (28) jours.

Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles de mutations volontaires.

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



## LISTE DE RAPPEL

### Matière 6

#### 15.03 Liste de rappel

La liste de rappel est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement, l'équipe volante, aux postes «T» et, plus particulièrement, afin de combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toutes autres raisons convenues localement entre les parties.

#### 15.04 Salariées inscrites à la liste de rappel

La liste de rappel comprend le nom des salariées suivantes:

- Toute salariée à temps partiel qui exprime par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail dans son centre d'activités;
- Toute salariée à temps partiel d'un autre centre d'activités qui a choisi de s'inscrire dans ce centre d'activités, qui répond aux exigences normales de la tâche et qui exprime une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
- Toute candidate à l'exercice;
- Toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- Toute salariée retraitée de retour au travail. Elle est assignée en dernier lieu et appelée par ordre d'ancienneté, entre elles.

#### 15.05 Règles de disponibilités

Pour être inscrite sur la liste de rappel, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant le secteur (Lièvre et/ou Rivière-Rouge), le ou les centre-s d'activités, le nombre de jours et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité.

La salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) jours de travail par semaine dont (1) fin de semaine sur deux (2) semaines sauf pour les absences, congés avec ou sans solde auxquels elle a droit en vertu de la présente convention. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

Dans le cas de la salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel, la disponibilité minimale prévue à l'alinéa précédent est diminuée du nombre de jours de son poste.

Cependant, la candidate à l'exercice de la profession infirmière, l'externe en soins infirmiers, l'externe en inhalothérapie et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective doivent assurer une disponibilité minimale de trois (3) jours par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

Une étudiante n'est pas tenue de fournir la disponibilité minimale pendant le temps où elle fréquente (calendrier scolaire) un établissement d'enseignement reconnu par le Ministère de l'éducation des sports et loisirs. Une pièce justificative peut être exigée par l'Employeur.

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

Sous réserve des dispositions du présent paragraphe, la disponibilité exprimée par la salariée inscrite sur la liste de rappel peut être modifiée une (1) fois par période d'horaire. Cette disponibilité est effective pour la prochaine période d'horaire en cours de planification. De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée déjà inscrite sur la liste de rappel doit exprimer à nouveau sa disponibilité. Ces modifications entrent en vigueur sans qu'il y ait de modification au bloc horaire en cours.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, au plus tard le 15 février, la salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre selon les modalités prévues ci-haut. Cette disponibilité ne peut être modifiée. L'alinéa précédent s'applique à la nouvelle salariée embauchée après le 15 février.

Cependant, si la période de congé annuel est plus courte, la disponibilité de la salariée est valide que pour cette nouvelle période à moins que les parties en conviennent autrement.

À chaque année, l'Employeur remet au Syndicat le calendrier des blocs horaires.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule affectation aux fins d'application du paragraphe 15.07 des dispositions locales de la convention collective. Ces affectations sont signifiées dans les meilleurs délais suivant l'affichage du programme des congés annuels.

**15.06** Lors de l'inscription d'une salariée sur la liste de rappel, 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 Modalités de rappel des salariées de la liste de rappel**

En vertu de la liste de rappel et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les postes temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites sur cette liste. Pour être assignée, la salariée inscrite sur la liste de rappel doit répondre aux exigences normales de la tâche.

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

Toutefois, une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'alinéa précédent. Les dispositions de l'article 19.02 de la convention collective nationale ne s'appliquent pas dans ce cas.

Une salariée inscrite sur la liste de rappel 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 cette affectation.

À sa demande, la salariée titulaire de poste à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une affectation dans son centre d'activités n'est pas tenue de la poursuivre si le nombre de jours de cette affectation devient équivalent ou inférieure à celui de son poste. Ce changement devient effectif au prochain bloc horaire.

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

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

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

1. Aux salariées titulaires de poste à temps partiel inscrites sur la liste de rappel du centre d'activités;
2. Aux autres salariées titulaires de poste à temps partiel qui ont inscrit une disponibilité additionnelle pour ce centre d'activités;
3. Aux salariées inscrites sur la liste de rappel.

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

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à vingt-huit (28) jours, cette affectation doit être accordée conformément au sous-paragraphe B) du paragraphe 15.07 des dispositions locales de la convention collective.

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

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

1. Aux salariées titulaires de poste à temps partiel inscrites sur la liste de rappel du centre d'activités. 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. Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. Une deuxième mutation est possible uniquement dans la mesure où les heures poste «T» sont attribuées en totalité.
2. Aux autres salariées titulaires de poste à temps partiel qui ont inscrit une disponibilité additionnelle pour ce centre d'activités.

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

Si l'affectation est accordée à une salariée visée par l'alinéa précédent, l'affectation qu'elle détenait est accordée, s'il y a lieu, selon les modalités prévues au paragraphe 15.07 sous-paragraphe A) des dispositions locales de la convention collective

3. Advenant le cas où aucune salariée est disponible pour un remplacement d'une durée de plus de vingt-huit (28) jours, ce dernier est considéré divisible et est accordé en fonction des modalités prévues au sous-paragraphe A). Dès qu'une salariée devient disponible et qu'il reste plus de vingt-huit (28) jours à l'affectation alors en cours, elle est considérée indivisible et est offerte dans le prochain bloc horaire en fonction des modalités prévues au sous-paragraphe B).

**C) Affectation de plus de vingt-huit (28) jours pour la salariée à temps complet stable sur le quart de nuit**

Nonobstant le sous-paragraphe B) du présent paragraphe, l'Employeur offre par ancienneté une assignation à la salariée titulaire de poste stable de nuit, qui en fait la demande à l'Employeur, la possibilité de combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire sur les quarts de travail de jour ou de soir à l'intérieur de son centre d'activités en autant qu'il y ait du personnel pour combler le poste de nuit et ce, durant toute l'affectation.

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

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

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

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

**15.09** La salariée qui occupe successivement un (1) ou des poste-s temporairement dépourvus de sa (leurs) titulaire(s) ou qui comble un (1) ou des surcroûts temporaires de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée ou pour toutes autres raisons convenues localement entre les parties, pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de mise à pied de deux (2) semaines.

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

**ARTICLE 16 AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL**  
**Matière 9**

**16.01 Semaine régulière**

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

**16.02 Répartition de la semaine**

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

**16.03 Période de repas**

La salariée dispose de trois quarts (3/4) d'heure ou d'une (1) heure, selon son nombre d'heures de travail par semaine, pour prendre son repas quotidien. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement sauf si elle est requise par l'Employeur pour être en disponibilité afin d'assurer la continuité des soins ou la sécurité des usagers. Elle reçoit alors la prime de disponibilité.

**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, l'Employeur peut permettre aux salariées travaillant sur le quart de nuit, d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas et pour le quart de travail de soir, d'accoler les deux (2) périodes de repos ensemble.

**16.05 Repos hebdomadaire**

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

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

## **16.06 Échange d'horaire**

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

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

L'Employeur assure à l'ensemble des salariées un minimum d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2<sup>e</sup>) 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 des salariées en soins infirmiers et cardio respiratoire (au sens de la Loi) 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<sup>e</sup>) fin de semaine consécutive.

Nonobstant l'alinéa précédent, l'assistante-infirmière-chef de jour ou l'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef de jour bénéficie d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier.

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

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

## **16.09 Affichage des horaires**

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

L'Employeur ne peut modifier l'horaire sans un préavis de sept (7) jours, à moins du consentement de la ou des salariées impliquées. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de respecter ce délai en cas d'urgence ou de force majeure.

#### **16.10 Réaménagement de l'horaire**

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

Les parties peuvent, par entente locale, 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'activités, à tour de rôle entre les salariées, à l'exception de l'assistante-infirmière-chef de jour ou de l'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef de jour, qui n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

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

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

**16.13** 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'activités.

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



- 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 des dispositions locales de la convention collective ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.16 et suivants des dispositions nationales de la convention collective.
- 16.15** Dans un centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.
- 16.16** 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 doit passer au moins cinquante (50) pourcent de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par entente au niveau local.
- 16.17** Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure 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 vingt (20) jours continus de travail par année.
- 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 sous réserve de la période de transition pour l'implantation de la feuille de temps électronique.

## **ARTICLE 17 CONGÉS SANS SOLDE**

### **Matière 12**

**Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde, à l'exclusion de ceux prévus au régime de droits parentaux et de celui pour œuvrer au sein d'un établissement nordique**

#### **17.01 Disposition générale**

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

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

#### **17.02 Conditions d'obtention**

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de salariées émanant du réseau de la Santé et des Services sociaux, après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins six (6) mois de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner dans un 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 maximum de deux (2) ans, 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 des dispositions locales de la convention collective.

À chaque période de quatre (4) ans, la salariée peut faire une demande à l'Employeur afin d'obtenir à nouveau un congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans un secteur relié à sa profession.

**A) Modalités du congé sans solde pour enseigner**

## 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 prévue de la fin de son congé.

## 2- Congé annuel

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

## 3- Congés-maladie

Les congés maladie accumulés au moment du départ en congé, en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective sont portés au crédit de la salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30 des dispositions nationales de la convention collective.

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

## 4- Modalités de retour

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

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

La salariée peut également se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation prévue à l'article 14 des dispositions locales de la convention collective.

## **B) Modalités du congé partiel sans solde pour enseigner**

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.

Ce congé peut être divisé en plusieurs périodes à l'intérieur du délai de vingt-quatre (24) mois.

## **B. CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES**

### **17.04 Conditions d'obtention**

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

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

### **17.05 A) Modalités du congé sans solde**

#### **1- Retour**

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

#### **2- Congé annuel**

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

#### **3- Congés-maladie**

Les congés maladies accumulés au moment du départ en congé, en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective sont portés au crédit de la salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30 des dispositions nationales de la convention collective.

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

#### 4- Modalités de retour

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

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

La salariée peut également se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation prévue à l'article 14 des dispositions locales de la convention collective.

### **B) Modalités du congé partiel sans solde pour études**

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

#### **17.06 Congé pour examen**

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

### **C. AUTRES CONGÉS SANS SOLDE**

#### **17.07 Fonction civique (congé pré-électoral)**

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

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

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

## **17.08 Fonction civique (post-électoral)**

Si elle est élue, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

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

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

### **1. Retour**

La salariée doit, huit (8) jours après l'expiration de son mandat, informer par écrit 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 prévue de la fin de son congé.

### **2. Congé annuel**

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

### **3. Congés maladie**

Les congés maladies accumulés au moment du départ en congé, en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective sont portés au crédit de la salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30 des dispositions nationales de la convention collective.

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

### **4. Modalités de retour**

En tout temps, au cours de la première (1<sup>re</sup>) 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 locales de la convention collective.

La salariée peut également se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation prévue à l'article 14 des dispositions locales de la convention collective.

## **17.09 CONGÉ SANS SOLDE**

### **1- Conditions d'obtention**

Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, après entente, quant aux dates avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisé en périodes d'une semaine.

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

Après trois (3) ans de service dans l'établissement, toute salariée, après entente avec l'Employeur a droit, à chaque période de trois (3) 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 trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée et la date de retour.

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

Pour cette durée maximum 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 des dispositions locales de la convention collective.

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 prévue de la fin de son congé.

b) Congé annuel

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

c) Congés maladie

Les congés maladie accumulés au moment du départ en congé, en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective sont portés au crédit de la salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30 des dispositions nationales de la convention collective.

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

d) Modalités de retour

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

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

La salariée peut également se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation prévue à l'article 14 des dispositions locales de la convention collective.

e) Droit de postuler

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



## **17.10 Pré-retraite**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **17.12 Congé partiel sans solde**

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

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

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

À chaque période de quatre (4) ans, la salariée peut faire la demande à l'Employeur afin d'obtenir à nouveau un congé partiel sans solde.

#### **17.13 Congé sans solde lors de 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 17.11 des dispositions locales de la convention collective. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

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

À chaque cinq (5) ans et après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins cinq (5) ans de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de cent quatre-vingt (180) jours afin de participer à un projet de services communautaires ou à une œuvre humanitaire ou encore pour œuvrer au sein d'un organisme visant des objectifs d'assistance aux services dans un pays étranger, d'élaboration ou de mise sur pied d'installations communautaires ou de soutien et de promotion des droits des groupes défavorisés.

**17.15 Congé pour ouvrir un foyer d'adaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié**

La salariée qui ouvre un foyer d'adaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) an après entente écrite avec l'Employeur. Ce congé est renouvelable pour une (1) année additionnelle.

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle peut se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14 et suivants des dispositions locales de la convention collective.

**17.16 Congé sans solde pour mariage ou pour union civile**

À l'occasion de son mariage ou de son union civile, toute salariée à temps complet a droit à une (1) semaine de congé sans solde.

La salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

Ce congé pour mariage est accordé à la condition que la salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance; ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu durant la période normale de congé annuel.

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

## **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'activités, lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de rappel 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 localement, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou de plusieurs salariées;
- d) Lors de la période du 24 juin au 15 août, dans le cas de la salariée 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 peuvent convenir 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.

Aucune salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'un déplacement.

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

### **18.03 Fermeture totale ou partielle d'un centre d'activités**

Les parties établissent au niveau local des mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités.

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

**18.04 Poste titularisé**

Nonobstant les règles de déplacement du présent article, la salariée titulaire de poste «T» peut être assignée en fonction des besoins de l'Employeur sur tout poste compatible et de même ordre.

## **ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE**

### **Matière 10**

#### **19.01 Utilisation du temps supplémentaire**

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

#### **19.02 Répartition équitable**

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

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.

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

#### **19.03 Disponibilité à tour de rôle**

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

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

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

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

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

Les parties peuvent également, par entente locale, convenir de tout autre délai.

**19.05 Disponibilité à l'établissement**

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

**19.06 Télé-avertisseur**

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

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

**19.07 Rappel durant un repas**

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

**19.08 Absence autorisée**

La salariée qui a travaillé en disponibilité deux (2) quarts de travail complet en plus de sa semaine régulière bénéficie, à sa demande et après entente avec l'Employeur d'une absence autorisée.

## **ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS**

### **Matière 11**

#### **20.01 Liste des congés fériés**

En plus de la Fête Nationale, la liste des douze (12) autres congés fériés est la suivante:

1. le 1<sup>er</sup> janvier;
2. le Vendredi Saint;
3. le Lundi de Pâques;
4. la Journée des Patriotes;
5. la Fête du Canada;
6. le 1<sup>er</sup> lundi de septembre;
7. le 2<sup>ième</sup> lundi d'octobre;
8. le Jour du Souvenir;
9. la Veille de Noël;
10. le 25 décembre;
11. le lendemain de Noël ou le lendemain du Jour de l'An;
12. la veille du Jour de l'An

L'Employeur remet la liste des dates pour consultation auprès du Syndicat et l'Employeur les détermine.

#### **20.02 Répartition équitable**

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

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

L'Employeur peut accorder à une salariée qu'elle accole au congé de Noël ou du Jour de l'An, un maximum de six (6) jours de congés (fériés, hebdomadaires ou compensatoires).

#### **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.

#### **20.04 Échange de congé férié**

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



## **ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL**

### **Matière 11**

#### **21.01 Période de congé annuel**

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

L'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des salariées à temps partiel sur la liste de rappel, exprimée conformément au paragraphe 15.05 des dispositions locales de la convention collective.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, les parties se consultent pour évaluer la période de congé annuel appropriée en fonction des disponibilités exprimées.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, la période normale de congé annuel est située entre la semaine complète après le 15 mai et la semaine complète incluant le 15 octobre de chaque année.

Pour les salariées oeuvrant en milieu scolaire, le congé annuel doit être pris à l'intérieur des périodes suivantes:

- la semaine, pendant la relâche scolaire;
- la semaine précédant et suivant la fête de Pâques;
- les semaines entre le 15 décembre et le 15 janvier;
- les semaines durant la période du 24 juin à la Fête du Travail;
- ou à toute autre période convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

#### **21.02 Prise de congé**

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

Cependant, la salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées n'apparaissent pas au programme des congés annuel et sont prises après entente avec l'Employeur en dehors de la période normale de congé annuel.

De plus, la salariée qui a au moins dix-sept (17) ans et plus de service a droit de prendre de manière fractionnée ses journées additionnelles de congé annuel.

Au 1<sup>er</sup> février de chaque année, l'Employeur établit et inscrit dans le bloc horaire les congés annuels fractionnés non cédulés.

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

L'Employeur affiche, avant le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> 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.

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 par regroupement de titres d'emploi travaillant dans un même centre d'activités.

La période de congé annuel de chaque salariée débute le dimanche et se termine le samedi.

L'équipe volante constitue un centre d'activités aux fins de traitement des congés annuels. Les salariées de l'équipe volante expriment leur préférence entre elles. Toutefois, une salariée détentrice d'un poste d'équipe volante ayant une affectation de plus de vingt-huit (28) jours dans un centre d'activités émet sa préférence parmi les salariées du centre d'activités visé par son affectation. Cette inscription s'effectue dans la mesure où la durée de l'affectation couvre la période de congé annuel.

### **21.05 Affichage du programme**

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

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 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 mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace ou à toute autre date convenue avec l'Employeur.

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

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

## **21.06 Échange de congé annuel**

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

## **21.07 Report du congé annuel**

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, d'accident, de lésion professionnelle, de retrait préventif de la salariée enceinte ou qui allaite, survenues 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 en résultant de son incapacité physique, auquel cas son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la salariée doit faire la preuve de son impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

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

Toutefois, le report doit se faire durant la période de congé annuel alors en cours; si cela est impossible, le congé annuel sera automatiquement reporté au cours de l'année suivante (1<sup>er</sup> mai au 30 avril).

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

## **21.08 Congé annuel pour conjoints**

Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leurs vacances en même temps. Cependant, leur période de 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 dans son centre d'activités.

## **21.09 Remise de la rémunération**

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

Toutefois, sur demande écrite de la salariée, la rémunération du congé annuel lui est remise en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

## **ARTICLE 22 CONGÉS MOBILES**

### **Matière 11**

#### **22.01 Dispositions particulières s'appliquant aux salariées oeuvrant en établissement psychiatrique, en unité spécifique, dans une aile ou unité psychiatrique ou dans un établissement nordique.**

Les congés mobiles prévus au paragraphe 34.03 et à l'annexe 9 des dispositions nationales de la convention collective doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée, lequel ne peut refuser sans motif valable.

## **ARTICLE 23 VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE**

### **Matière 23**

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

L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées.

## **ARTICLE 24 UNIFORME**

### **Matière 22**

**24.01** La liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

Lorsque l'Employeur requiert le port d'un uniforme dans certains centres d'activités, il le fournit à ses salariées.

**24.02** Les uniformes sont blanchis aux frais de l'Employeur.

L'Employeur consulte le Syndicat sur le style, la coupe et le choix des tissus.

## **ARTICLE 25 CAISSE D'ÉCONOMIE**

### **Matière 25**

#### **25.01 Caisse d'économie**

Les parties reconnaissent la présence d'une caisse d'économie. L'Employeur à la demande de la salariée effectue la retenue à la source si cette retenue est techniquement possible.

**ARTICLE 26 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 26.01** Les lettres d'ententes et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.
- 26.02** Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties.
- 26.03** Les parties conviennent de procéder aux concordances des textes découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.
- 26.04** Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 9 décembre 2007. Cependant, les dispositions de travail présentement en vigueur continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

En foi de quoi, les parties locales ont signé le 7<sup>e</sup> jour du mois de novembre l'an 2007.

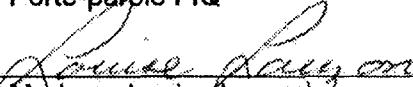
**SYNDICAT DES PROFESSIONNEL-LE-S  
EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-  
RESPIRATOIRES ANTOINE-LABELLE -**



Monsieur Éric Courtemanche  
Président par intérim



Monsieur Gino Pouliot  
Porte-parole FIQ



Madame Louise Lauzon  
Comité de négociation



Madame Johanne St-Jean  
Comité de négociation

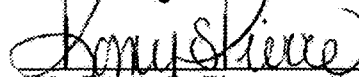


Madame Sylvie St-Germain  
Comité de négociation

**CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES  
SOCIAUX D'ANTOINE-LABELLE**



Monsieur Pierre Geller, md  
Directeur général



Me Romy St-Pierre  
Directrice des ressources humaines



## **PARTIE II**    **LISTE DES LETTRES D'ENTENTE**

---

<b>Lettre d'entente n° 1</b>	<b>Exemplaire de la convention collective locale</b>
<b>Lettre d'entente n° 2</b>	<b>Comité de relation de travail</b>
<b>Lettre d'entente n° 3</b>	<b>Glossaire</b>
<b>Lettre d'entente n° 4</b>	<b>Horaire comprimé</b>
<b>Lettre d'entente n° 5</b>	<b>Relative à certaines salariées détentrices d'un poste à temps partiel</b>
<b>Lettre d'entente n° 6</b>	<b>Relative à la personne salariée retraitée réembauchée</b>

## LETTRE D'ENTENTE N° 1

### EXEMPLAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE LOCALE

---

#### **Article 1 Exemple de la convention collective locale**

L'Employeur met à la disposition des salariées un exemplaire de la convention collective locale et de ses modifications et ce, dans chaque centre d'activités, au centre de documentation de l'établissement ainsi que sur le site internet.

## LETTRE D'ENTENTE N° 2

### COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

---

---

Considérant que l'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance de mettre en place au niveau local un mécanisme de communication et de coopération, un lieu d'échange, de consultation et de recherche de solutions;

Considérant que le comité de relations de travail tient compte dans ses discussions de la qualité et de l'accessibilité des soins et des services disponibles et de la qualité de vie au travail;

Il est entendu que :

1. Un comité de relations de travail est formé d'au plus trois (3) représentants désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) représentantes désignées par le syndicat. Il est loisible à chacune des parties de changer de représentant compte tenu des sujets inscrits à l'ordre du jour. La partie qui change de représentant doit aviser l'autre partie du nouveau nom dans les meilleurs délais. Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant extérieur. L'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre une personne ressource après consentement des deux (2) parties;
2. Les membres du comité de relations de travail s'entendent pour établir la fréquence des réunions et ce, sur une base régulière. Un calendrier trimestriel des rencontres est établi par les parties ;
3. Les parties transmettent les points à l'ordre du jour au moins cinq (5) jours avant la rencontre et il est entendu que les points patronaux et syndicaux seront discutés par alternance;
4. Les représentantes du syndicat membres du comité de relations de travail sont libérées selon les modalités de la convention collective nationale;
5. Le comité de relations de travail a pour fonctions :
  - Étudier tous les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective;
  - Étudier toutes questions relatives à la tâche et à l'organisation du travail notamment, les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement d'un centre d'activités;
  - Discuter des griefs dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante;
  - Poser un diagnostic sur les problèmes rencontrés et convenir de solutions à être appliquées localement;
  - Étudier tout autre sujet convenu entre les parties.

# LETTRE D'ENTENTE N° 3

## GLOSSAIRE

---

### 1. Regroupement de titres d'emploi

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

Les regroupements sont les suivants:

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

### 2. Installations

À la signature des dispositions locales de la convention collective les installations de l'employeur sont situées aux endroits suivants :

- Services à la communauté  
515, Boulevard Dr. Albiny-Paquette  
Mont-Laurier Qc J9L 1K8
- Services à la communauté  
Point de services Notre-Dame-du-Laus  
8, rue St-Denis C.P. 309  
Notre-Dame-du-Laus Qc J0X 2M0
- Services à la communauté  
Point de services Rivière-Rouge  
1525, rue L'Annonciation Nord  
Rivière-Rouge Qc J0T 1T0
- Hôpital de Mont-Laurier  
2561, ch. de la Lièvre Sud  
Mont-Laurier Qc J9L 3G3
- Centre d'Hébergement Sainte-Anne  
411, rue de la Madone  
Mont-Laurier Qc J9L 1S1
- Centre de services de Rivière-Rouge  
1525, rue L'Annonciation Nord  
Rivière-Rouge Qc J0T 1T0

- Ressources Du Moulin Rivière-Rouge  
140, rue du Moulin  
Rivière-Rouge Qc J0T 1T0
- Ressources Du Moulin Labelle  
542, rue du Moulin  
Labelle Qc J0T 1T0

**LETTRE D'ENTENTE N° 4**  
**RELATIVE À L'HORAIRE COMPRIMÉ**

---

**PRÉAMBULE**

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

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

**Définition**

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

**Champ d'application**

Cet horaire s'adresse aux salariées ayant une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 h 1/4) ou de trente-cinq heures (35 h).

**Dispositions générales**

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

## ARTICLE 1 DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

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

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

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

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

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

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

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

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



## **ARTICLE 2 MISE EN APPLICATION**

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

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

## **ARTICLE 3 MODALITÉS D'APPLICATION**

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

### **Article 1 Salariée en probation**

La salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation au prorata de ce qui est négocié aux dispositions locales de la convention collective.

### **Article 2 Activités syndicales**

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

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

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

Lorsqu'une salariée de retour d'un congé pour activités syndicales peut reprendre son poste et que ce poste est alors soumis à l'horaire comprimé, il lui est possible de reprendre son poste ou de choisir tout autre poste vacant sous l'horaire traditionnel pour lequel elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

### **Article 3 Avis d'affichage**

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

#### **Article 4 Période d'initiation et d'essai**

La salariée qui obtient un poste est soumise à une période d'initiation et d'essai au prorata de ce qui est négocié aux dispositions locales de la convention collective.

#### **Articles 5 Régime de la sécurité d'emploi**

Aux fins d'application du régime de sécurité d'emploi, la salariée supplante une autre salariée selon les règles prévues à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied des dispositions locales.

#### **Article 6 Fins de semaine**

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

#### **Article 7 Temps supplémentaire**

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

#### **Article 8 Nombre de congés fériés**

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

##### Exemple no 1

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

##### Exemples nos 2 et 3

9 congés fériés

##### Exemples nos 4, 5 et 6

11 congés fériés

#### **Article 9 Accumulation des congés compensatoires**

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

#### **Article 10 Congé annuel de la salariée ayant moins d'un (1) an de service**

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

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

#### **Article 11 Indemnité au départ**

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

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

#### **Article 12 Divisibilité du congé annuel**

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue. Quant à la divisibilité du congé annuel, les parties se rencontreront afin d'en évaluer la possibilité.

#### **Article 13 Nombre de congés spéciaux et sociaux**

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

#### **Article 14 Salaire**

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

## **Article 15 Congés maladie et assurance salaire**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 16     Salariée accompagnant un usager**

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

## **Article 17     Salaire**

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

## **Article 18     Remplacement à diverses fonctions**

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

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

Lorsque aucune assistante-infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat, infirmière clinicienne, assistante-infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un centre d'activités, la salariée qui remplace temporairement l'infirmière-chef pour un quart complet de travail a droit à un supplément horaire tel que défini dans les dispositions nationales de la convention collective.

## **Article 19     Expériences des salariées à temps partiel**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemples nos 4, 5 et 6

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## **Article 20 Primes**

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

## **Article 21 Prime de soir et de nuit**

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

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

## **Article 22 Orientation**

Lorsqu'un programme d'accueil et d'orientation existe et que la salariée y est assujettie, la salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie d'une période équivalente à celle qu'elle aurait bénéficié si elle avait été soumise à l'horaire normal, et la durée de sa période de probation, telle que définie à l'article 4 des dispositions locales de la convention collective est prolongée d'autant.

## **Article 23 Prime en psychiatrie**

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

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

## **Article 24 Congés mobiles en psychiatrie**

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

**LETTRE D'ENTENTE N° 5**  
**RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES DÉTENTRICES**  
**D'UN POSTE À TEMPS PARTIEL**

---

Nonobstant la définition de salariée à temps partiel prévue au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée à temps partiel détentrice d'un poste comportant un nombre de jours inférieur à quatre (4) jours de travail par période de deux (2) semaines est considérée comme une salariée à temps partiel.

Cette salariée n'est pas tenue de poser sa candidature sur un poste à temps partiel comportant un nombre de jours supérieur malgré les dispositions prévues à la lettre d'entente no 1 des dispositions nationales de la convention collective.

Dès qu'un poste comportant un nombre de jours inférieur à quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours devient vacant, il est soumis à la procédure de mutation volontaire prévue à l'article 13 des dispositions locales de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE N° 6

### RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

---

La salariée retraitée réembauchée ne bénéficie d'aucune disposition locale de la convention collective sauf celles identifiées par les parties au niveau local et national.

La salariée retraitée réembauchée exprime une disponibilité à son choix.

L'utilisation de la salariée retraitée réembauchée ne peut avoir pour effet de priver une autre salariée d'un programme d'orientation aux fins de remplacement.