



LES PROFESSIONNEL(LE)S EN SOINS DE SANTÉ UNIS (P.S.S.U.)

ET

**Centre de santé et de services sociaux
d'Argenteuil**



DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Entrée en vigueur le 31-08-2007)

Article	Matière	Titre	Page
1	1, 2, 26	Définition des termes	7
2	3	Durée et modalités de la période de probation	9
3	19	Tâches et organisation du travail	10
4	18, 19	Pratique et responsabilité professionnelle Ordres professionnels	11
5	21, 22, 23	Vestiaire, uniformes Perte et destruction de biens personnels	12
6	15, 16	Comités locaux Règles d'éthique entre les parties	14
7	24, 25	Paiement des salaires Caisse d'économie	18
8	17	Affichage d'avis	21
9	26	Allocations de déplacement	22
10	16	Griefs et plaintes de discrimination, harcèlement et violence	24
11	14, 20	Activités à l'extérieur des installations avec les usagers Transport des usagers	25
12	13	Développement des ressources humaines	26
13	7	Promotion, transfert, rétrogradation	33
14	8	Mesures spéciales Supplantation	43
15	4, 6	Postes temporairement dépourvus de titulaire	46
16	9	Heures et semaine de travail	57
17	12	Congés sans solde et congés partiels sans solde	62
18	5	Déplacement	71
19	10	Temps supplémentaire Disponibilité ou garde	72
20	11	Congés fériés et compensatoires	78
21	11	Congé annuel	81
22	11	Congés mobiles	87

Article	Matière	Titre	Page
23	1 - 26	Privilèges acquis	88
24		Entrée en vigueur, modifications, concordances	89
25		Dispositions transitoires	90
Annexe	Matière	Titre	Page
1	2	Portrait des sites et des centres d'activités	95
2	7	Conversion des heures de remplacement	97
3	9	Horaire comprimé	99
Lettre d'entente	Matière	Titre	Page
1	7	Mécanisme d'application de la mesure visant la titularisation des salariées	115
2	1 - 26	Relative à la personne retraitée réembauchée	117
3	9	Aménagement des jours de travail de la salariée à temps partiel aux études	118
4	11	Congés de rétention	121
Article local	Article national	Liste des arrangements locaux	Page
6.07	6.14	Libérations syndicales aux fins de préparation de chacune des séances d'arrangements locaux et de négociation	15
6.08	6.21	Localisation et jours d'exclusivité du local syndical	15
6.10	30.01	Modalités de représentation et de fonctionnement du comité conjoint local de santé et sécurité	17
14.01	14.08	Modalités d'application de l'article 14.05 des dispositions nationales de la convention collective	43
15.06	1.03	Statut à temps complet de la salariée à temps partiel affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois	48
16.23	9.01 A) b)	Conversion de la prime de nuit en temps chômé	61

ARTICLES

Article 1**DÉFINITION DES TERMES**

Matières
1, 2, 26

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

1.01**Centre d'activités**

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

Un centre d'activités peut être une unité de soins, une section de bénéficiaires chroniques ou psychiatriques, une unité spécifique ou prothétique, une unité de vie, une unité de réadaptation, un département d'inhalothérapie, les laboratoires ou la radiologie, etc.

À moins d'entente écrite entre les parties, un centre d'activités ne peut s'étendre sur plus d'un site, d'un pavillon, d'une installation ou de toute autre appellation d'un bâtiment de l'Employeur.

1.02**Poste simple**

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

1.03**Poste composé**

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée sur au plus deux (2) 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.

La salariée titulaire d'un poste composé ne peut être contrainte d'exercer ses fonctions sur plus d'un centre d'activités au cours d'un même quart de travail, sauf lors de situations exceptionnelles, fortuites ou en cas de force majeure. En pareille situation, le changement de centre d'activités ne peut survenir plus d'une fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive.

Malgré ce qui précède, les parties peuvent exceptionnellement (de façon marginale) et uniquement sur les centres d'activités où la fluctuation des activités le justifie et où il y a peu de salariées, convenir par écrit de soustraire certains postes composés de cette interdiction.

Article 1**DÉFINITION DES TERMES**

Matières
1, 2, 26

Annexe A.1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, L.R.Q., c. R-8.2

Regroupement de titres d'emploi**1.04**

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

Aux fins d'application de la convention collective, les regroupements de titres d'emploi sont les suivants :

- les titres d'emploi « infirmière » ;
- les titres d'emploi « infirmière auxiliaire » ;
- les titres d'emploi « inhalothérapeute ».

Port d'attache**1.05**

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

1.06

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

1.07

Une salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.

Article 2**DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION**

Matière 3

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

2.01

Toute nouvelle salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauche.

Selon le cas, la durée de la période de probation est de :

- quarante-cinq (45) jours de travail ; ou :
- si la salariée a moins d'un (1) an d'expérience dans sa profession, soixante (60) jours de travail ; ou :
- si la salariée a moins d'un an (1) d'expérience dans un titre d'emploi qui requiert un diplôme universitaire terminal (baccalauréat et plus), cent-vingt (120) jours de travail, sans dépasser un maximum de neuf (9) mois de calendrier.

2.02

Nonobstant les dispositions de l'article 2.01 des présentes, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'une entente particulière entre l'Employeur et le Syndicat ; à défaut d'entente, les dispositions de l'article 2.01 s'appliquent.

2.03

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

2.04

Pendant sa période de probation, la salariée titulaire d'un poste à l'équipe volante est affectée par blocs comportant un minimum de trois (3) à cinq (5) jours de travail, sur chacun des centres d'activités et des quarts de travail où elle est appelée à travailler, de manière à lui permettre de bien intégrer les particularités de la clientèle et de se familiariser avec l'organisation du travail propre à chaque centre d'activités et à chaque quart de travail.

Article 3

TÂCHES ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Matière 19

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

3.01

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

Article 4

**PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE
ORDRES PROFESSIONNELS**

*Matières
18, 19*

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Signature d'un document technique

4.01

Tout document technique préparé par une salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de tel document technique demeure la responsabilité de l'Employeur.

Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure, son titre et le centre d'activités auquel elle appartient sont indiqués sur ce document.

Modification d'un document

4.02

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

Utilisation du nom de l'Employeur

4.03

La salariée qui veut apposer le nom de l'Employeur dans une publication écrite destinée à l'externe ou lors d'une communication orale ou écrite diffusée à l'externe doit au préalable obtenir une autorisation écrite de l'Employeur.

Article 5

**VESTIAIRE, UNIFORME
PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS**

*Matières
21, 22, 23*

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Vestiaire, casiers

5.01 L'Employeur fournit aux salariées des casiers fermant à clef ou à combinaison pour le dépôt de leurs vêtements et/ou de leurs effets personnels.

5.02 Sauf dans les points de service, l'Employeur fournit également aux salariées un vestiaire ou une salle d'habillage convenable (soit un(e) réservé(e) à l'usage exclusif des femmes, et un(e) réservé(e) à l'usage exclusif des hommes).

Uniformes

5.03 Lorsque l'Employeur requiert le port d'un uniforme ou d'un sarrau, il le fournit sans frais à ses salariées.

Lorsque la demande est appropriée, l'Employeur fournit également un sarrau aux salariées qui le demandent.

Malgré ce qui précède, l'Employeur continue à fournir aux salariées les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

5.04 Les uniformes et les sarraus fournis par l'Employeur sont blanchis et repassés à ses frais.

5.05 L'employeur ne peut exiger d'une salariée qu'elle porte ses vêtements civils au travail.

Perte et destruction de biens personnels

5.06 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.

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

Article 5

**VESTIAIRE, UNIFORME
PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS**

*Matières
21, 22, 23*

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

5.07

Lorsque la destruction d'un effet personnel empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail, cette dernière, après entente avec son Employeur, peut s'absenter de son travail jusqu'au remplacement de ce bien personnel. La salariée doit agir avec diligence.

De plus, elle ne subit aucune perte de salaire le jour où survient le bris, même si elle doit s'absenter afin de pourvoir au remplacement ou à la réparation.

La salariée ne subit non plus aucune perte de salaire pendant les trois (3) premiers jours complets d'absence si elle ne peut être réaffectée à d'autres tâches qu'elle peut raisonnablement accomplir, compte tenu de la nature du bien personnel détérioré. La salariée ne subit aucune diminution de salaire en raison de cette réaffectation.

Dans tous les cas, si c'est l'Employeur qui fait les démarches afin de pourvoir au remplacement ou à la réparation du bien détérioré, la salariée ne subit aucune perte salariale, qu'elle puisse être réaffectée ou non.

Article 6

COMITÉS LOCAUX RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

Matières
15, 16

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Documents

6.01 L'Employeur remet au Syndicat copie des politiques, procédures et règlements écrits visant le personnel, ainsi que copie de leurs amendements et modifications.

6.02 L'Employeur conserve pour une période de douze (12) mois les documents qui se rapportent à l'un ou l'autre des sujets suivants :

- Formulaire de disponibilité et documents relatifs à l'assignation des salariées à un P.T.D.T. (poste temporairement dépourvu de titulaire) ;
- Affichage et octroi des postes (incluant le registre des postes et la liste des postes vacants) ;
- Registre de temps supplémentaire ;
- Horaires de travail (incluant les congés de tous types) ;
- Programmes de congé annuel.

Sur demande, le Syndicat obtient copie de ces documents.

6.03 Lorsqu'un grief est déposé par une salariée et/ou par le Syndicat, l'Employeur s'assure de conserver tous les documents pertinents jusqu'à la fin des contestations.

Rencontre avec les nouvelles salariées

6.04 À l'embauche de toute nouvelle salariée, l'Employeur s'efforce, pendant la période d'orientation de cette dernière, de réserver une plage horaire d'une (1) heure pour une rencontre avec les représentants syndicaux.

Accréditation

6.05 L'employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure les dispositions locales de la convention collective, les arrangements locaux et les ententes locales, au nom et pour toutes les salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

Article 6

**COMITÉS LOCAUX
RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES**

*Matières
15, 16*

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Entente particulière

6.06

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes ou non prévues aux dispositions locales de la convention collective, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçue l'approbation écrite d'une représentante syndicale.

À défaut par la représentante syndicale de signifier sa désapprobation écrite dans un délai de vingt (20) jours de la réception de l'avis écrit au Syndicat, l'entente est considérée valable et acceptée.

Pour que le paragraphe précédent s'applique, la réception par le syndicat de l'entente doit être attestée par écrit par une représentante syndicale.

Libérations syndicales aux fins de préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale

6.07

Au titre d'arrangement local prévu à l'article 6.14 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les salariées désignées par le Syndicat aux fins de préparation de chacune des séances d'arrangements locaux et de négociation locale (une journée de préparation par séance avec l'Employeur).

Local syndical

6.08

Au titre d'arrangement local prévu à l'article 6.21 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local syndical aménagé dont il aura l'utilisation exclusive aux journées convenues entre les parties en fonction des besoins.

En plus des fournitures énumérées aux dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur fournit au syndicat deux (2) grands classeurs latéraux à quatre (4) tiroirs avec toutes les clés, une boîte vocale exclusive et une ligne téléphonique pour le télécopieur.

L'Employeur fournit aussi au Syndicat l'accès à un photocopieur qu'il désigne.

De plus, l'Employeur met à la disposition du Syndicat, sur réservation préalable, dans chacun des autres sites, pavillons, installations ou bâtiment de l'établissement, un local aménagé assurant la confidentialité des propos.

Article 6

**COMITÉS LOCAUX
RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES**

*Matières
15, 16*

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

6.09

Comité local de relations de travail (C.L.R.T.)

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

Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties. Dans le cas où un grief est déposé, les parties en discutent pour tenter de le solutionner.

1 - Composition

Ce comité est composé de deux (2) représentantes du Syndicat, salariées de l'établissement, et de deux (2) ou trois (3) cadres de l'établissement, représentant l'Employeur. Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant extérieur.

2 - Libérations syndicales

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

3 - Modalités de convocation et de fonctionnement

Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont les suivantes :

- A)** de septembre à juin, le comité se réunit au moins une (1) fois par mois ;
- B)** malgré ce qui précède, les parties se réunissent en tout temps, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pendant l'année, ainsi que pendant la période estivale (juillet – août) ;
- C)** une semaine avant la date prévue de la rencontre, chaque partie informe par écrit son vis-à-vis des sujets portés à l'ordre du jour ;
- D)** à tour de rôle, les membres du comité rédigent les procès-verbaux des rencontres ;
- E)** les procès-verbaux sont transmis aux membres du comité une (1) semaine avant la tenue de la prochaine rencontre ;
- F)** au besoin, pour traiter de sujets particuliers, le comité peut inviter des salariées, des représentants de l'employeur ou des personnes de l'extérieur à participer à une rencontre.

Les parties peuvent en tout temps convenir de modalités de convocation et de fonctionnement différentes.

Article 6

**COMITÉS LOCAUX
RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES**

*Matières
15, 16*

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Comité conjoint local de santé et sécurité (C.C.L.S.S.)

6.10

Conformément à l'arrangement local prévu à l'article 30.01 des dispositions nationales de la convention collective, les modalités de représentation et de fonctionnement du comité conjoint local de santé et sécurité sont les suivantes :

1 - Composition

Ce comité est composé d'un (1) représentant de chacun des Syndicats représentant les salariées de l'établissement, et de quatre (4) représentants de l'Employeur. Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant extérieur.

2 - Libérations syndicales

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

3 - Modalités de convocation et de fonctionnement

Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées par les représentants des Syndicats et de l'Employeur qui siègent à ce comité.

Article 7**PAIEMENT DES SALAIRES
CAISSE D'ÉCONOMIE**

Matières
24, 25

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Relevé de paie**7.01**

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit :

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

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

Période de paie**7.02**

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Toute modification dans le versement de la paie fait l'objet d'une entente locale qui prévoit des mesures de transition permettant de minimiser les inconvénients subis par les salariées. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quatorze (14) jours entre deux (2) remises de paie.

Endroit et heure de distribution**7.03**

Le versement de la paie est fait par virement bancaire à l'institution financière désignée par la salariée.

La remise du relevé de paie se fait au cours des 24 heures qui précèdent ou qui suivent la date du versement, dans une enveloppe scellée, à l'endroit désigné par l'employeur, cet endroit devant être accessible à la salariée pendant son quart de travail.

Article 7

**PAIEMENT DES SALAIRES
CAISSE D'ÉCONOMIE**

*Matières
24, 25*

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Si une date de remise de paie coïncide avec une date de congé férié (selon la liste convenue par les parties à l'article 20.01 des présentes), la paie est versée le jour ouvrable qui précède ce congé férié.

Lorsqu'une salariée est absente pour une période de quatorze (14) jours ou plus, pour l'un ou l'autre des motifs prévus aux articles 22 et 23 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur lui fait parvenir, à sa demande, ses relevés de paie par la poste, à son domicile.

Erreur

7.04

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 trois (3) jours ouvrables de la distribution des relevés de paie, en remettant à la salariée le montant dû. Si la salariée y consent, la correction peut aussi être faite sur la paie suivante.

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

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

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.

Montants dus au départ

7.05

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, les sommes qui lui sont dues, y incluant les bénéfices marginaux. Le relevé de paie lui est expédié.

Article 7

**PAIEMENT DES SALAIRES
CAISSE D'ÉCONOMIE**

*Matières
24, 25*

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Caisse d'économie

7.06

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

Épargne sur le salaire

7.07

L'Employeur collabore avec le Syndicat pour permettre aux salariées qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de Solidarité de la Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.).

Article 8**AFFICHAGE D'AVIS**

Matière 17

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Tableaux d'affichage**8.01**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales ; une clef de chacun des tableaux fermés est remise à la représentante du Syndicat.

8.02

Les tableaux d'affichage sont au nombre de sept (7) [cinq (5) avec clés et deux (2) sans clé] et ils sont situés aux endroits suivants :

- (2) dans le corridor menant aux vestiaires des salariées [avec clé] ;
- (1) dans le corridor des soins à domicile [avec clé] ;
- (1) dans le corridor menant à la cuisinette du Secteur A, au Pavillon [avec clé] ;
- (1) dans le corridor près des locaux Enfance – Famille - Jeunesse [avec clé] ;
- (1) au département d'inhalothérapie [sans clé] ;
- (1) dans la salle des employées de chaque point de service [sans clé].

8.03

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

Chaque document doit être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat.

Pigeonnier**8.04**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat, pour le courrier qui lui est destiné (interne ou externe), un pigeonnier fermant à clé ; ce pigeonnier est situé dans un endroit accessible en tout temps.

Documents affichés par l'Employeur**8.05**

L'Employeur transmet au Syndicat une copie des documents affichés dans l'établissement lorsqu'ils proviennent de la direction générale, de la direction des soins infirmiers ou de la direction du personnel. 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

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Modalités relatives au port d'attache**9.01**

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

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

Stationnement**9.02**

L'Employeur procure un espace de stationnement sécuritaire à un tarif préférentiel à chaque salariée à l'établissement ou à son port d'attache.

Espaces réservés**9.03**

L'Employeur assure aux salariées qui, dans l'exercice de leurs fonctions, doivent transporter du matériel nécessaire à l'exécution de leurs tâches, un nombre suffisant d'espaces de stationnement situés à proximité des entrées de l'établissement les plus rapprochées de leurs centres d'activités.

Salariée accompagnant un bénéficiaire**9.04**

Les salariées intéressées à accompagner des bénéficiaires hors de l'établissement ou de leur port d'attache l'indiquent sur le formulaire de disponibilité de l'employeur.

L'Employeur offre les accompagnements aux salariées qui ont offert leur disponibilité conformément au paragraphe précédent. En cas d'urgence cependant, l'Employeur offre l'accompagnement aux salariées sur place.

La salariée qui accompagne un bénéficiaire hors de l'établissement ou de son port d'attache reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

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

Article 9

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

Matière 26

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

2- Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

a) Accompagnement sans séjour extérieur

Pendant la période d'attente précédant le retour et pour la durée du voyage de retour, la salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues au paragraphe 1.

b) Accompagnement nécessitant un séjour à l'extérieur

Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant la clause 19.07 des dispositions nationales de la convention collective.

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

3- L'établissement rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues aux présentes.

4- Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée une période de repos suffisante (minimum de seize (16) heures) avant de reprendre son quart normal de travail.

Autres moyens de transport

9.05

Lorsque l'Employeur ne requiert pas d'une salariée qu'elle utilise son automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais occasionnés.

Remboursement

9.06

Les remboursements des déboursés effectués en vertu du présent article et de l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective sont effectués sur présentation de pièces justificatives, dans un délai maximal de trente (30) jours de la réclamation, le tout selon les politique et procédure ayant cours dans l'établissement.

Article 10 Griefs et plaintes de discrimination, harcèlement et violence

Matière 16

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

10.01 Conformément à l'article 10.11 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent de modifier certains délais de la manière ci-après prévue :

Délai pour exercer un recours

10.02 Malgré le délai prévu à l'article 10.02 des dispositions nationales de la convention collective, toute plainte relative à une conduite de discrimination (tous les types), de harcèlement (tous les types) et/ou de violence (tous les types) doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

Délai pour la tenue d'une rencontre

10.03 La liste des cas mentionnés à l'article 10.08 des dispositions nationales de la convention collective (tenue d'une rencontre dans les trente (30) jours de la présentation du grief) est modifiée par l'ajout des sujets suivants :

discrimination (tous les types)
harcèlement (tous les types)
violence (tous les types).

Article 11

**TRANSPORT DES USAGERS
ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS AVEC LES USAGERS**

*Matières
14, 20*

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Transport des usagers

11.01

Une salariée ne peut être requise de transporter des usagers dans son véhicule automobile personnel.

Activités à l'extérieur des installations avec les usagers

11.02

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

Article 12 Développement des ressources humaines

Matière 13

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Énoncés de principe et définitions

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

Le développement des ressources humaines vise notamment :

- à répondre aux besoins des établissements et aux orientations du secteur de la santé et des services sociaux ;
- à optimiser l'adéquation entre la formation des salariées et les besoins de la clientèle desservie par l'établissement ;
- à favoriser le développement d'une orientation de carrière pour la salariée, au sein de l'établissement.

12.02 Dans le cadre prévu par la Loi sur les services de santé et les services sociaux, le développement des ressources humaines s'actualise par la mise en place d'un plan d'action triennal pour le développement des ressources humaines.

12.03 Ce plan doit notamment comprendre des programmes d'accueil et d'orientation, d'intégration et d'adaptation, de formation en cours d'emploi, de maintien des compétences et de perfectionnement, de planification de la main d'œuvre, d'évaluation et de planification des besoins de formation, de motivation et de valorisation, d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché et de préparation de la relève.

Plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.)

12.04 Le plan de développement des ressources humaines est élaboré par l'Employeur en étroite collaboration avec le Syndicat.

12.05 Ce plan comprend notamment les programmes suivants:

A) Programme d'accueil et d'orientation

Le programme d'accueil et d'orientation permet aux salariées nouvellement embauchées de s'intégrer à l'organisation et de se familiariser avec leurs nouvelles fonctions. Ce programme doit commencer dès le premier jour d'emploi.

Article 12 Développement des ressources humaines

Matière 13

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Le programme d'orientation permet aux salariées de l'équipe volante et à celles qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste, de se familiariser avec les activités d'un autre centre d'activités, de même qu'avec les fonctions qu'elles sont ou seront appelées à assumer lorsqu'elles y travailleront.

B) Programme d'intégration et d'adaptation

Le programme d'intégration et d'adaptation permet aux salariées d'acquérir des connaissances théoriques et techniques complémentaires qui s'avèrent nécessaires à l'exercice de nouvelles tâches ou nouvelles fonctions.

Le programme vise notamment à permettre à la salariée de s'adapter à de nouvelles techniques de travail, méthodes d'intervention, ou à de nouveaux services ou de nouvelles clientèles. Il peut aussi permettre à la salariée de s'adapter à l'utilisation de nouvelles machineries, équipements ou appareils.

Ce programme est accessible lorsque survient une transformation du réseau et/ou un changement d'œuvre qui modifie l'organisation du travail dans l'établissement.

De plus, ce programme est également accessible lors d'une mutation volontaire, de mesures spéciales, de supplantation et/ou de mise à pied, de remplacement, etc.

Il est d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail.

C) Programme de formation en cours d'emploi, de maintien des compétences et de perfectionnement

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

- de maintenir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, notamment lors de l'introduction de nouvelles approches en soins, de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques ;
- d'acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé ;
- d'acquérir des connaissances théoriques, de développer des habiletés et des attitudes personnelles, dans le but de favoriser des approches et des pratiques professionnelles concertées ainsi que le travail en équipe interdisciplinaire.

Article 12 Développement des ressources humaines

Matière 13

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Ce programme est financé par le budget consacré au développement des ressources humaines prévu à l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective, lequel est utilisé pour rembourser les salaires, les avantages sociaux, les frais pédagogiques et les frais de déplacement et de séjour, le tout selon les modalités prévues à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.

D) Programme de planification de la main d'oeuvre

Aux fins de la présente convention, l'expression « Planification de la main-d'oeuvre » signifie le processus visant à prévoir les besoins en matière d'offre et de demande de main-d'oeuvre et ce, tant au niveau qualitatif que quantitatif, besoins auxquels l'établissement doit faire face, ainsi qu'à doter celui-ci du personnel nécessaire pour répondre aux besoins de soins et de services.

La planification de la main-d'oeuvre vise à assurer l'adéquation entre l'offre et la demande des besoins de main-d'oeuvre de l'établissement.

Dans le cadre prévu par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, la planification de la main-d'oeuvre s'actualise par la mise en place d'un plan d'action triennal pour la planification de la main-d'oeuvre.

E) Programme d'évaluation et de planification des besoins de formation

Le programme d'évaluation et de planification des besoins de formation permet, par l'analyse de la composition de la main-d'oeuvre et l'anticipation de ses mouvements éventuels, d'offrir un programme de formation en fonction des besoins futurs.

F) Programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché

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

Ce programme est financé, entre autres, par le budget prévu à la *Lettre d'entente numéro 14* des dispositions nationales de la convention collective.

Article 12 Développement des ressources humaines

Matière 13

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

G) Programme de motivation et de valorisation

Le programme de motivation et de valorisation permet aux salariées de voir reconnaître leur apport essentiel aux soins et services dispensés par l'établissement et ainsi, d'accroître leur satisfaction au travail. Il vise à développer un milieu de travail et une organisation du travail qui facilite et favorise l'engagement et l'implication au travail.

Il s'actualise, notamment, par des activités de formation, par la mise à la disposition des salariées d'outils tels que livres, revues, ordinateurs, nécessaires au maintien et au développement des connaissances et des compétences ainsi que par la reconnaissance, au moyen de bourses ou de prix, d'une contribution particulière ou exceptionnelle aux soins et aux services.

Orientation des salariées aux fins de remplacement

- 12.06** 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, par ordre d'ancienneté, aux salariées qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste, à celles de l'équipe volante, et à celles visées par l'Annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective.

Comité local de relations de travail (C.L.R.T.)

- 12.07** Aux fins d'assumer les différents mandats relatifs au développement des ressources humaines, les parties se rencontrent au moins à trois (3) reprises pendant l'année en Comité local de relations de travail.
- 12.08** Lors de ces rencontres, le Comité s'adjoit trois (3) salariées désignées par le Syndicat représentant chacun des regroupements de titres d'emploi (infirmières, infirmières-auxiliaires, inhalothérapeutes) et trois (3) personnes désignées par l'Employeur.
- 12.09** En matière de développement des ressources humaines, le mandat général des parties est de collaborer dans l'élaboration et la mise en place d'un plan d'action triennal pour le développement des ressources humaines.

Article 12 Développement des ressources humaines

Matière 13

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

12.10

Les mandats spécifiques des représentantes désignées par les parties sont les suivants :

- A)** Collaborer avec l'Employeur dans l'élaboration, la mise en application, l'évaluation, la révision, la modification et la mise à jour des différents programmes contenus au plan de développement des ressources humaines ;
- B)** Pour les programmes décrits aux paragraphes C et F, fixer les modalités d'application des activités prévues aux programmes, de même que les critères pour la détermination des salariées ou des groupes de salariées visés par ces activités, en s'assurant notamment qu'il y ait suffisamment de salariées formées et orientées pour travailler dans les différents centres d'activités ;
- C)** Collaborer à l'organisation des différentes activités prévues aux programmes contenus au plan de développement des ressources humaines ; à l'occasion, les activités peuvent se tenir conjointement avec d'autres établissements, de manière à en partager les coûts ;
- D)** Faire annuellement le bilan des différentes activités effectuées dans le cadre des programmes décrits aux paragraphes C et F (quantitatif et qualitatif), des sommes qui y furent consacrées et assurer le suivi budgétaire des sommes reportées à l'année suivante ;
- E)** Recevoir annuellement le bilan des différentes activités des autres programmes prévus au plan de développement des ressources humaines.

Lors des rencontres, les parties dressent des procès-verbaux afin de consigner les décisions prises par les parties et d'en assurer le suivi.

Remboursement de frais

12.11

Les différentes activités de formation offertes par l'Employeur sont sans frais pour la salariée.

Sur présentation des pièces justificatives, l'Employeur rembourse à la salariée, dans les trente (30) jours de la réclamation, les frais de déplacement et de séjour encourus lors des activités, le tout selon les modalités prévues à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.

En plus des modalités déterminées par les représentantes désignées par les parties, l'Employeur assume tous les coûts relatifs à l'application et la diffusion des programmes.

Article 12 Développement des ressources humaines

Matière 13

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Matériel pédagogique

12.12 L'Employeur s'efforce de mettre à la disposition des salariées les volumes, documents de référence, liens électroniques et autres outils nécessaires pour maintenir et améliorer la qualité de l'exercice professionnel et des services aux usagers.

Rémunération

12.13 Au cours des activités de formation, la salariée est réputée être au travail et elle reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, et ce pour chaque journée de participation à ces activités.

Horaire de travail

12.14 L'Employeur aménage l'horaire de la salariée de soir et de nuit afin de respecter l'intervalle minimum de seize (16) heures prévu à l'article 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

S'il est impossible de réaménager l'horaire de la salariée, l'article 19.02 des dispositions nationales (intervalle minimum) ne s'applique pas.

Malgré ce qui précède, si la formation précède ou suit immédiatement le quart de travail, ou si le nombre hebdomadaire d'heures travaillées excède celui de la semaine régulière, les dispositions nationales et locales relatives au temps supplémentaire s'appliquent (rémunération ou reprise en temps).

Reclassement

12.15 La salariée est reclassée au même échelon de l'échelle salariale ci-après indiquée et est rémunérée en conséquence, pour chaque journée ou partie de journée, où elle participe à l'orientation, la formation, la supervision, l'évaluation d'une autre salariée et/ou elle agit comme tuteur ou mentor auprès d'une autre salariée.

Article 12 Développement des ressources humaines

Matière 13

Annexe A.1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, L.R.Q., c. R-8.2

Titre d'emploi habituel	Reclassement
• Infirmière (2471)	• Infirmière monitrice (2462)
• Infirmière chef d'équipe (2459)	• Assistante infirmière chef / Assistante du supérieur immédiat (2489)
• Infirmière auxiliaire (3455)	• Infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445)
• Inhalothérapeute (2244)	• Chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie) (2247)

12.16 La salariée qui, à la demande de l'Employeur, prépare et/ou dispense une séance de formation à un groupe d'employé(e)s bénéficie du même reclassement.

12.17 Les sommes supplémentaires versées aux salariées en application des articles 12.15 et 12.16 (soit la différence salariale due au reclassement) sont puisées à même les budgets mentionnés aux paragraphes C et F de l'article 12.05 des présentes.

Litiges

12.18 Tout litige relatif aux programmes décrits aux paragraphes C et F de l'article 12.05 des présentes peut être soumis, d'un commun accord, à un médiateur (service de médiation offert gratuitement par le ministère du travail).

12.19 À défaut d'entente, les parties s'en remettent aux dispositions nationales de la convention collective (articles 10 et 11).

Article 13 Promotion – Transfert - Rétrogradation

Matière 7

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Titre 1 À l'intérieur de l'unité de négociation

13.01 À chaque trimestre (à titre indicatif, les 15 mars, 15 juin, 15 septembre et 15 décembre), l'Employeur transmet au Syndicat, par écrit, la liste des postes vacants ou nouvellement créés, ainsi que la liste des postes vacants abolis, le tout conformément à l'article 3.14 des dispositions nationales de la convention collective.

Étape préliminaire

13.02 Avant de procéder à l'affichage et à l'octroi d'un poste vacant, l'Employeur offre aux salariées titulaires de poste du même centre d'activités, du même titre d'emploi, du même statut (incluant le même nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines dans le cas d'un poste à temps partiel) et du même quart de travail la possibilité de changer d'affectation de travail, de zone de visite ou de secteur.

Si plusieurs salariées sont intéressées, celle qui a le plus d'ancienneté a préséance sur les autres. L'employeur ne peut lui refuser le changement sans un motif valable.

Aux fins du présent article, le mot « secteur » désigne une zone de travail déterminée en fonction de l'aménagement physique ou architectural du centre d'activités « Unité du Pavillon ».

Aux fins du présent article, les mots « zones de visite » désignent un territoire ou une zone routière à desservir par les salariées du centre d'activités « Soutien à domicile ».

Affichage et octroi des postes

13.03 Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche les postes vacants ou nouvellement créés couverts par le certificat d'accréditation, dans un délai de soixante (60) jours de la vacance ou de la création.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévu aux articles 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 à l'article 14.10 des dispositions nationales de la convention collective. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du dixième (10^e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis au délai d'affichage prévu à l'alinéa précédent.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours. En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat.

Article 13 Promotion – Transfert - Rétrogradation

Matière 7

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

13.04

L'Employeur affiche le poste à temps complet, à moins d'impossibilité de le faire résultant des obligations découlant des dispositions nationales de la convention collective ou des présentes, 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.

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 pareil cas, l'Employeur peut, soit combler le poste à temps complet en procédant à l'embauche d'une nouvelle salariée, soit afficher un ou plusieurs postes à temps partiel.

Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir par entente écrite de créer des 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 13.25 des présentes. Cependant, lorsqu'un tel poste devient par la suite vacant, il est soumis à l'application dudit paragraphe 13.25.

13.05

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

- 1- le titre d'emploi et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective et à son Annexe 1 ;
- 2- l'échelle de salaire (minimum/maximum) ;
- 3- le centre d'activités (poste simple) ou les centres d'activités (pour les postes composés) ;
- 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 l'item 3 ;
- 9- le port d'attache ;
- 10- le territoire géographique, le cas échéant ;
- 11- l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

Article 13 Promotion – Transfert - Rétrogradation

Matière 7

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

13.06

Malgré les dispositions de l'article 13.05 (5) des présentes, l'Employeur peut créer des postes à temps partiel comportant quatre (4) jours de travail par deux (2) semaines (4/14), sur deux quarts de travail incluant le quart de jour (Jour + Soir ou Jour + Nuit), si les conditions suivantes sont respectées :

- à l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée titulaire d'un tel poste doit travailler au moins cinquante pour cent (50%) de son temps de travail sur le quart de jour, à moins d'entente entre l'Employeur et la salariée prévoyant un pourcentage de temps de travail plus élevé sur le quart de soir ou de nuit ;
- le nombre total de postes à temps partiel comportant quatre (4) jours de travail par deux (2) semaines (4/14) sur deux (2) quarts de travail ne peut excéder ce qui suit :
 - pour le regroupement des titres d'emploi « infirmière », au plus deux (2) postes Jour + Soir, et au plus deux (2) postes Jour + Nuit ;
 - pour le regroupement des titres d'emploi « infirmière auxiliaire », au plus deux (2) postes Jour + Soir, et au plus deux (2) postes Jour + Nuit ;
 - pour le regroupement des titres d'emploi « inhalothérapeute », au plus un (1) poste (Jour + Soir ou Jour + Nuit) ;
 - l'Employeur ne peut excéder ces limites ;
- les postes à temps partiel comportant quatre (4) jours de travail par deux (2) semaines (4/14), sur deux quarts de travail incluant le quart de jour (Jour + Soir ou Jour + Nuit) sont exclus de la procédure particulière prévue à l'article 13.25 des présentes.

13.07

Conformément aux politique et procédure établies par l'Employeur :

- la salariée peut, durant la période précitée, présenter sa candidature aux postes affichés ;
- la salariée peut aussi, avant de solliciter un poste, prendre connaissance de la liste des candidatures.

Dès la fin de la période d'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat une copie des candidatures reçues.

Article 13 Promotion – Transfert - Rétrogradation

Matière 7

Annexe A.1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, L.R.Q., c. R-8.2

Registre des postes

13.08 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 candidate, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

13.09 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(x) poste(s) souhaité(s).

13.10 L'Employeur informe la salariée qui est absente du travail pour cause d'invalidité imprévisible (ou pour tout autre motif imprévisible) de la possibilité de s'inscrire au registre de postes et lui fait parvenir le formulaire d'inscription.

L'inscription de cette salariée rétroagit au premier jour de l'absence imprévisible et est valable pour tous les affichages en cours ce jour-là et pour les affichages subséquents.

13.11 Les modalités d'utilisation du registre des postes sont les suivantes :

- a) En tout temps, la salariée peut s'inscrire au registre des postes, ou encore modifier son inscription, en complétant le formulaire prévu à cet effet à la direction des ressources humaines ;
- b) L'employeur transmet au Syndicat une copie des formulaires d'inscription reçus, ainsi que des modifications subséquentes ;
- c) L'employeur considère la candidature de la salariée inscrite au registre des postes si, pendant la période d'affichage, elle est absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus aux dispositions nationales ou locales de la convention collective, que l'absence soit rémunérée ou non, que cette absence fasse l'objet de contestation ou non.

Octroi des postes

13.12 Le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Malgré ce qui précède, lorsque le titre d'emploi du poste requiert un diplôme universitaire terminal (baccalauréat et plus), le poste est accordé à la salariée la plus compétente parmi celles qui ont posé leur candidature. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté.

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Article 13 Promotion – Transfert - Rétrogradation

Matière 7

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

13.13 Si le poste obtenu comporte des tâches ou des fonctions avec lesquelles la salariée n'est pas familière, elle a droit au programme d'intégration et d'adaptation tel que défini à l'article 12.05 B) des présentes. La période d'initiation et d'essai est augmentée d'autant.

13.14 L'application de l'article 13.12 des présentes 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 à l'article 15.09 (Établissement) des dispositions nationales de la convention collective.

13.15 Toutes les vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doivent être affichées et les postes doivent être accordés conformément aux dispositions du présent article et des articles 15.06 et suivants des dispositions nationales de la convention collective.

Banque de postes vacants

- 13.16**
- a) Malgré les dispositions de l'article 13.15 des présentes, l'Employeur n'a pas l'obligation d'afficher...
- un poste à temps partiel comportant quatre (4) jours de travail par deux (2) semaines (4/14) sur deux (2) quarts de travail, ou
 - un poste à temps partiel composé (dont une composante est à l'équipe volante), comportant quatre (4) jours de travail par deux (2) semaines (4/14)
- ... s'il est devenu vacant parce que sa titulaire a été nommée à un autre poste à temps partiel comportant quatre (4) jours de travail par deux (2) semaines (4/14).
- b) Ces postes sont mis dans la banque de postes vacants que l'Employeur utilise pour titulariser les salariées nouvellement embauchées, ainsi que les C.E.P.I. et les externes qui obtiennent leur permis de pratique comme infirmière ou inhalothérapeute.
- c) Sont aussi mis dans cette même banque de postes vacants tous les postes qui n'ont pas trouvé preneur lors d'un affichage.
- d) Les postes de cette banque sont aussi accessibles aux salariées qui souhaitent obtenir un poste (dans le cas de la salariée du regroupement des titres d'emploi « inhalothérapeute » qui ne serait pas titulaire d'un poste) ou un changement de poste (dans les autres cas).
- e) En tout temps, l'Employeur peut décider d'afficher, conformément aux dispositions des articles 13.03 et suivants des présentes, un poste de la banque de postes vacants.
- f) À chaque trimestre (à titre indicatif, les 15 mars, 15 juin, 15 septembre et 15 décembre), l'Employeur affiche la liste à jour des postes vacants qui sont dans la banque.

Article 13 Promotion – Transfert - Rétrogradation

Matière 7

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Nomination et entrée en fonction

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

13.18 L'entrée en fonction de la salariée se fait au plus tard quarante-cinq (45) jours après sa nomination. Malgré ce qui précède, si l'entrée en fonction survient pendant la période « estivale » de congé annuel (du 1^{er} juin au 15 septembre) elle peut être reportée immédiatement après cette période.

13.19 À la suite de toute mutation, la salariée a droit au salaire prévu pour son nouveau poste dès le premier jour de son entrée en fonction.

Période d'initiation et d'essai

13.20 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.

Malgré ce qui précède, la période d'initiation et d'essai de la salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire terminal (baccalauréat et plus) est de soixante (60) jours de travail.

En tout temps, l'Employeur et la salariée peuvent convenir par écrit, soit de réduire la période d'initiation et d'essai, ou soit d'y renoncer mutuellement et réciproquement. Une copie de l'entente signée est transmise au Syndicat.

Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de cette période, elle est réputée satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

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

Article 13 Promotion – Transfert - Rétrogradation

Matière 7

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

La salariée visée par l'*Annexe 12* des dispositions nationales de la convention collective qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité ou le fait à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité.

Dans les cas de réintégration à la demande de l'Employeur, la salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche.

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

Changement de statut

13.22

Une salariée à temps partiel obtient un poste de salariée à temps complet par voie d'affichage ou en choisissant un poste laissé vacant suite à un 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 ou en choisissant un poste laissé vacant suite à un affichage. Elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste. 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 et elle est soumise à la période d'initiation et d'essai prévue aux articles 13.20 et 13.21 des présentes.

Démission du poste

13.23

La salariée appartenant au regroupement des titres d'emploi « inhalothérapeute » peut démissionner de son poste. Elle est alors inscrite à la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 15 des présentes. Dans ce cas, elle conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission.

13.24

La salariée appartenant à l'un ou l'autre des regroupements des titres d'emploi « infirmière » ou « infirmière-auxiliaire » qui démissionne de son poste est, quant à elle, réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

Article 13 Promotion – Transfert - Rétrogradation

Matière 7

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel

13.25

Sous réserve de l'article 13.06 des présentes :

- 1-** La procédure suivante 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'y ait aucun jour résiduel, ou que le nombre de jours résiduels du poste à temps partiel ne soit jamais inférieur à quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jour, et :
 - qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application de l'article 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.
- 2-** 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 à l'article 13.05 des présentes et procède selon les modalités suivantes :
 - i)** le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet ;
 - 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 à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours 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 à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.
- 3-** 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 quatorze (14) jours.

Article 13 Promotion – Transfert - Rétrogradation

Matière 7

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Titre 2 À l'extérieur de l'unité de négociation

13.26 Tout poste immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par le certificat d'accréditation vacant ou nouvellement créé doit être affiché aux endroits habituels pour une période de quinze (15) jours.

En même temps, l'Employeur transmet au Syndicat la copie du poste affiché. Il transmet également à la fin de la période d'affichage, une copie des candidatures reçues, émanant des salariées.

13.27 La salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures reçues émanant des salariées, auprès de la direction des ressources humaines.

13.28 Le poste immédiatement supérieur à ceux visés par le certificat d'accréditation vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'une titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

13.29 Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé, qu'elle soit visée ou non par le certificat d'accréditation.

Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, qu'elle soit visée ou non par le certificat d'accréditation.

13.30 Aux fins d'application de cet article, l'ancienneté d'une personne qui n'est pas visée par un certificat d'accréditation s'établit, quant à ses états de service, suivant les dispositions de la présente convention.

13.31 Les diplômes ou certificats ou attestations d'études postsecondaires ne sont pas un critère absolu.

13.32 Au cas de contestation, il appartient à l'Employeur de prouver que la candidate nommée la plus compétente.

13.33 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

Article 13 **Promotion – Transfert - Rétrogradation**

Matière 7

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

13.34

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de travail. Si la salariée a été affectée temporairement à ce poste au cours des six (6) mois précédant sa nomination, sa période d'initiation et d'essai est diminuée d'autant de jours où elle a travaillé à ce poste.

Au cours de sa période d'initiation et d'essai, la salariée peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.

<p>Article 14</p> <p>Matière 8</p>	<p>Mesures spéciales</p> <p>Procédure de supplantation et/ou de mise à pied</p> <p><i>Annexe A.1 de la <u>Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic</u>, L.R.Q., c. R-8.2</i></p>
<p>Titre 1</p> <p>14.01</p> <p>Titre 2</p> <p>14.02</p>	<p>Mesures spéciales</p> <p>Conformément à l'arrangement local prévu à l'article 14.08 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent de modifier le texte du premier alinéa de l'article 14.05 intitulé « <i>Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités</i> » de la manière suivante :</p> <p style="padding-left: 40px;"><i>« Lorsque l'Employeur ferme partiellement un centre d'activités, ce sont les salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi, un statut et un quart de travail visés qui en sont affectées. »</i></p> <p>Procédure de supplantation et/ou de mise à pied</p> <p>Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, les principes généraux prévus à l'article 14.18 et suivants des dispositions nationales de la convention collective s'appliquent. La procédure est la suivante :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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- La salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, 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 ; cependant, la salariée doit avoir la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche en se prévalant, s'il y a lieu, du programme d'intégration et d'adaptation prévu à l'article 12 des présentes ; <p>Malgré ce qui précède, la salariée d'un titre d'emploi et d'un statut ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail donné peut également choisir d'utiliser la troisième étape dans le cas où une supplantation est possible plutôt que de supplanter dans son centre d'activités selon les règles prévues ci-haut ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 3- La salariée qui n'a pu utiliser la deuxième étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi du même regroupement, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté, à la condition toutefois qu'en se prévalant, s'il y a lieu, du programme d'intégration et d'adaptation prévu à l'article 12 des présentes, elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche ; <p>La salariée ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail qui a choisi à la deuxième étape d'utiliser la présente étape supplante selon les mêmes règles sauf qu'elle ne peut supplanter qu'une salariée du même quart de travail ;</p>

Article 14**Mesures spéciales
Procédure de supplantation et/ou de mise à pied**

Matière 8

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

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

Toutefois, la salariée visée par l'*Annexe 12* des dispositions nationales de la convention collective qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Chaque salariée ainsi supplannée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à l'article 14.02 des présentes pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Lorsqu'une salariée à temps partiel supplante une autre salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante une titulaire de poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.03

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

Nonobstant ce qui précède, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus à l'article 14.02 des présentes sauf quant à l'identité de statut.

14.04

Une salariée à temps complet peut supplanter plus d'une salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue à l'article 14.02 des présentes, 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 présentes (Heures et semaine de travail).

Article 14**Mesures spéciales
Procédure de supplantation et/ou de mise à pied***Matière 8**Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2***14.05**

La salariée visée par l'application des articles 14.02, 14.03 et 14.04 des présentes reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours ouvrables pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

14.06

Les supplantations occasionnées en vertu des articles précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

Article 15**Postes temporairement dépourvus de titulaire (P.T.D.T.) et surcroît temporaire de travail**

Matières 4, 6

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Poste temporairement dépourvu de sa titulaire**15.01**

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

- a) congé annuel ;
- b) congé de rétention prévu à la Lettre d'entente no 6 (dispositions nationales) ;
- c) congé férié, congé compensatoire, et, s'il y a lieu, congé mobile ;
- d) activités syndicales ;
- e) formation ;
- f) participation aux séances et aux travaux des comités paritaires prévus à la convention collective (dispositions nationales et locales) ;
- g) participation aux séances et aux travaux des comités mis sur pied par l'employeur (par exemple : C.I.I., C.I.I.A.) ;
- h) toutes les périodes de vacance des postes (précédant ou suivant l'affichage, de même que pendant l'affichage, incluant les périodes d'initiation et d'essai mentionnée à l'article 13) (dispositions locales) ;
- i) période d'initiation et d'essai à un poste hors de l'unité d'accréditation prévue à l'article 13.34 (dispositions locales) ;
- j) toutes les périodes d'affectation pendant laquelle une salariée inscrite à la liste de disponibilité quitte son poste en conformité avec l'article 15 (dispositions locales) ;
- k) affectation temporaire à un poste hors de l'unité d'accréditation prévue à l'article 15.41 (dispositions locales) ;
- l) période pendant laquelle une salariée nommée en poste ne peut l'occuper en vertu de l'article 14.09 (dispositions nationales) ;
- m) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu de l'article 15 (Sécurité d'emploi) (dispositions nationales) ;
- n) congés sans solde et congés partiels sans solde prévus à l'article 17 (dispositions nationales et locales) ;
- o) congé à traitement différé prévu à l'article 18 (dispositions nationales) ;

Article 15

Postes temporairement dépourvus de titulaire (P.T.D.T.) et surcroît temporaire de travail

Matières 4, 6

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

- p)** reprise de temps accumulé dans une banque (article 19 dispositions locales) ;
- q)** congé relatif aux droits parentaux prévus à l'article 22 (dispositions nationales) ;
- r)** congé maladie, invalidité ou accident prévus à l'article 23 (dispositions nationales) ;
- s)** retraite progressive prévu à l'article 24 (dispositions nationales) ;
- t)** congés sociaux prévus à l'article 27 (dispositions nationales) ;
- u)** toute autre absence prévue aux dispositions locales ou nationales de la convention collective.

15.02

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire (P.T.D.T.) est comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, par une salariée du même titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi appartenant au même regroupement de titres d'emploi, selon les règles prévues aux présentes.

Lorsque l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de sa titulaire (P.T.D.T.), il communique par écrit, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision.

Étape préliminaire

15.03

Avant de procéder à l'octroi d'une affectation de six (6) mois et plus ou dont la durée prévisible est de six (6) mois et plus, l'Employeur offre aux salariées titulaires de poste du même centre d'activités, du même titre d'emploi, du même statut (incluant le même nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines dans le cas d'un poste à temps partiel) et du même quart de travail la possibilité de changer temporairement d'affectation de travail, de zone de visite ou de secteur. Si plusieurs salariées sont intéressées, celle qui a le plus d'ancienneté a préséance sur les autres. L'employeur ne peut lui refuser le changement sans un motif valable.

La salariée qui bénéficie d'un aménagement de son temps de travail (ex : congé partiel sans solde, retraite progressive, horaire comprimé, etc.) ne peut se prévaloir de cette opportunité que si son aménagement de temps de travail est compatible avec l'affectation disponible.

Une seule salariée peut se prévaloir de cette opportunité de changer d'affectation de travail, de zone de visite ou de secteur avant que l'Employeur procède à l'octroi d'une affectation de six (6) mois et plus.

Article 15**Postes temporairement dépourvus de titulaire (P.T.D.T.) et surcroît temporaire de travail**

Matières 4, 6

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Aux fins du présent article, le mot « secteur » désigne une zone de travail déterminée en fonction de l'aménagement physique ou architectural du centre d'activités « Unité du Pavillon ».

Aux fins du présent article, les mots « zones de visite » désignent un territoire ou une zone routière à desservir par les salariées du centre d'activités « Soutien à domicile ».

15.04 Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire (P.T.D.T.) n'est pas affiché.

Statut

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

15.06 Au titre d'arrangement local prévu à l'article 1.03 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent que la salariée à temps partiel assignée à une affectation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus peut demander à être considérée, pendant cette affectation, comme une salariée à temps complet.

Équipe volante

15.07 L'équipe volante constitue un centre d'activités, au sens de l'article 1.01 des présentes.

15.08 Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste, au sens des articles 1.02 (poste simple) ou 1.03 (poste composé) des présentes. Ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 13 des présentes.

15.09 Le nombre de postes « simples » à l'équipe volante ne peut excéder les pourcentages suivants :

- pour le regroupement des titres d'emploi « infirmière », au plus dix pour cent (10 %) de l'ensemble des postes titularisés de ce regroupement ;
- pour le regroupement des titres d'emploi « infirmière auxiliaire », au plus dix pour cent (10 %) de l'ensemble des postes titularisés de ce regroupement ;
- pour le regroupement des titres d'emploi « inhalothérapeute », au plus 1 (un) poste « simple » à temps partiel comportant quatre (4) jours de travail par deux (2) semaines ;

Article 15

Postes temporairement dépourvus de titulaire (P.T.D.T.) et surcroît temporaire de travail

Matières 4, 6

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

- L'Employeur ne peut excéder ces limites ; toutefois, l'Employeur ne peut être contraint à abolir des postes simples à l'équipe volante si les mouvements volontaires de la main d'œuvre font en sorte que des postes normalement titularisés se retrouvent momentanément sans titulaire (démission, nomination à un autre poste, etc.) et que de ce fait, le(s) pourcentage(s) ne soi(en)t plus respecté(s) ;
- en pareil cas cependant, l'employeur ne peut procéder à la création ou à l'affichage de postes simples à l'équipe volante tant que les limites établies au présent article ne seront pas de nouveau respectées.

15.10

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire (P.T.D.T.), de satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de travail, d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

15.11

Lorsque aucune affectation n'est disponible pour la salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder, au jour le jour, une affectation de quinze (15) jours et moins détenue par une salariée inscrite à la liste de disponibilité.

La salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation.

Listes de disponibilité

15.12

Les listes de disponibilité [*une PETITE LISTE par centre d'activités et une GRANDE LISTE pour tout l'établissement*] ont pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire (P.T.D.T.), de satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de travail ou pour toute autre raison dont les parties peuvent convenir occasionnellement, par écrit.

Liste de disponibilité par centre d'activités [PETITE LISTE]

15.13

Il existe une PETITE LISTE de disponibilité sur chacun des centres d'activités, pour chaque regroupement de titres d'emploi ;

Peut s'inscrire sur la PETITE LISTE d'un centre d'activités, la salariée titulaire d'un poste à temps partiel sur ce centre d'activités qui exprime une disponibilité additionnelle au nombre de jours de travail de son poste ;

Article 15

Postes temporairement dépourvus de titulaire (P.T.D.T.) et surcroît temporaire de travail

Matières 4, 6

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Malgré ce qui précède, la salariée appartenant au regroupement des titres d'emploi « inhalothérapeute » visée par l'Annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective (celle qui n'est pas titulaire d'un poste) est inscrite d'emblée sur la PETITE LISTE du centre d'activités « Département d'inhalothérapie » ;

La salariée titulaire d'un poste composé à temps partiel sur deux centres d'activités peut s'inscrire sur la PETITE LISTE de chacun des centres d'activités de son poste.

L'Employeur affiche sur chacun des centres d'activités la PETITE LISTE de disponibilité des salariées de ce centre d'activités ainsi que les modifications qu'il apporte à cette liste.

Liste de disponibilité de l'établissement [GRANDE LISTE]

15.14

Il existe une GRANDE LISTE de disponibilité pour tout l'établissement, pour chaque regroupement de titres d'emploi.

Peut s'inscrire sur la GRANDE LISTE de disponibilité de l'établissement :

- la salariée titulaire d'un poste à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle au nombre de jours de travail de son poste ;
- la salariée visée par l'Annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective ;
- la salariée visée par l'article 15.02 des dispositions nationales de la convention collective ;
- la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière (C.E.P.I.) ;
- l'externe en soins infirmiers, en fonction de son permis d'exercice restreint émis par l'O.I.I.Q. ;
- l'externe en inhalothérapie, inscrite au registre de l'O.P.I.Q. ;
- la personne retraite réembauchée.

Inscription aux listes de disponibilité

15.15

Pour être inscrite à l'une ou l'autre des listes de disponibilité, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité.

Article 15**Postes temporairement dépourvus de titulaire (P.T.D.T.) et surcroît temporaire de travail**

Matières 4, 6

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

15.16

La salariée non titulaire de poste doit offrir une disponibilité minimale de quatre (4) jours par quinzaine, sur deux (2) quarts de travail incluant le quart de jour (jour + soir / jour + nuit), incluant une (1) fin de semaine sur deux (2). Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

La salariée qui offre une disponibilité sur les trois (3) quarts de travail ne peut être assignée sur plus de deux (2) quarts de travail au cours de la même semaine, sauf si elle y consent.

15.17

L'externe en inhalothérapie n'est pas soumise à cette obligation (offrir une disponibilité minimale) pendant la période de fréquentation scolaire ; la retraitée réembauchée n'est pas non plus soumise à cette obligation.

La salariée qui travaille dans un autre établissement public ou privé conventionné au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2)* n'a pas non plus l'obligation de respecter cette disponibilité minimale si elle démontre qu'elle détient un poste ou une assignation qui ne lui permet pas de s'y conformer.

15.18

L'employeur ne peut exiger de la salariée titulaire de poste à temps partiel qu'elle se conforme aux exigences du premier alinéa de l'article 15.16 des présentes. La salariée titulaire de poste ne peut être contrainte à travailler sur un quart de travail autre que celui de son poste, ou à travailler des fins de semaine additionnelles à celles de son poste. L'employeur ne peut pas non plus conditionner son inscription à la liste de disponibilité à une disponibilité minimale. La salariée titulaire de poste offre les journées de disponibilité de son choix.

15.19

Une fois par mois, la salariée inscrite à la liste de disponibilité peut modifier la disponibilité exprimée à l'Employeur. La nouvelle disponibilité entre en vigueur conformément aux dates prévues dans les politique et procédure de l'Employeur.

15.20

De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité.

15.21

Malgré les dispositions de l'article 15.19, la salariée inscrite à l'une ou l'autre des listes de disponibilité doit de nouveau exprimer sa disponibilité pour les périodes ci-après indiquées avant les dates limites mentionnées :

Période	Date limite
du 22 décembre au 4 janvier	15 novembre
les mois de juin, juillet et août	15 mars

Article 15**Postes temporairement dépourvus de titulaire (P.T.D.T.) et surcroît temporaire de travail***Matières 4, 6**Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2*

15.22 Les horaires de travail pour la période « estivale » sont tous affichés en même temps, et ce malgré les dispositions de l'article 16.14 des présentes.

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

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

Modalités générales d'affectation des salariées inscrites à la liste de disponibilité

15.25 L'Employeur assigne les salariées inscrites à la liste de disponibilité selon leur ancienneté et en conformité avec les dispositions des présentes.

15.26 Pour être assignées, les salariées inscrites à la liste de disponibilité doivent répondre aux exigences normales de la tâche.

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

15.28 Une salariée inscrite à la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire (P.T.D.T.) si le nombre de jours de cette affectation est modifié.

15.29 L'Employeur ne peut refuser d'octroyer une affectation de plus de quinze (15) jours ou à durée indéterminée, à une salariée, pour le motif que l'intervalle minimum de seize (16) heures prévu à l'article 19.02 des dispositions nationales de la convention collective ne peut être respecté.

En pareille situation, l'Employeur réaménage l'horaire de la salariée de manière à respecter l'intervalle minimum de seize (16) heures.

S'il est impossible de réaménager l'horaire de la salariée, l'article 19.02 des dispositions nationales (intervalle minimum) ne s'applique pas.

Article 15**Postes temporairement dépourvus de titulaire (P.T.D.T.) et surcroît temporaire de travail***Matières 4, 6**Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2***15.30**

Est réputée disponible pour toute nouvelle affectation d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours et plus ou dont la durée est indéterminée, toute salariée de la liste de disponibilité dont l'affectation se termine au cours des trente (30) jours précédant le début de cette nouvelle affectation.

Droit de délaisser une affectation**15.31**

La salariée qui est en affectation depuis plus de six (6) mois peut mettre fin à cette affectation sans encourir de pénalité, à la condition toutefois d'aviser l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Elle réintègre alors son poste ou la liste de disponibilité.

15.32

Dans tous les autres cas, la salariée ne peut mettre fin à une affectation, à moins d'entente avec l'Employeur et le Syndicat.

15.33

L'employeur ne peut congédier une salariée ou lui retirer son ancienneté pour le motif qu'elle a délaissé une affectation sans droit, sauf s'il s'agit d'un comportement répétitif de sa part.

Dispositions diverses**15.34**

Pour les affectations de plus de quinze (15) jours ou à durée indéterminée, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à l'article 15.01 des particularités suivantes :

- 1- l'identité du poste ;
- 2- le nom de la titulaire (s'il y a lieu) ;
- 3- la durée probable de l'affectation ;
- 4- le salaire.

Pour les affectations de quinze (15) jours et moins, les particularités ci-haut mentionnées sont communiquées à la salariée sur demande.

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

Article 15**Postes temporairement dépourvus de titulaire (P.T.D.T.) et surcroît temporaire de travail***Matières 4, 6**Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2***15.35**

La salariée de la liste de disponibilité qui est affectée successivement à un (1) ou plusieurs poste(s) temporairement dépourvu(s) de titulaire(s) ou à un (1) ou plusieurs surcroît(s) temporaire(s) de travail, 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 à l'article 14 des présentes.

La salariée réintègre alors son poste ou la liste de disponibilité.

Titre 1**Octroi des affectations à l'intérieur de l'unité de négociation****A) Affectations de quinze (15) jours et moins****15.36**

Les affectations comportant quinze (15) jours et moins sont données, au jour le jour, par ordre d'ancienneté, aux salariées dont la disponibilité exprimée est conforme à l'affectation, selon l'ordre de priorité suivant :

- 1)** aux salariées à temps partiel inscrites à la PETITE LISTE de disponibilité du centre d'activités ou aux salariées de l'équipe volante (postes simples) ;

l'affectation est accordée prioritairement à la salariée de la PETITE LISTE dans la mesure où la salariée de l'équipe volante (postes simples) peut être assignée à une autre affectation, sur un autre centre d'activités ;

la salariée de l'équipe volante a alors priorité sur la moins ancienne des salariées inscrites aux PETITES LISTES de tous les centres d'activités ;

- 2)** puis, aux salariées inscrites à la GRANDE LISTE de disponibilité de l'établissement.

Dans tous les cas, l'intervalle minimum de seize (16) heures prévu à l'article 19.02 des dispositions nationales de la convention collective doit être respecté.

B) Affectations de plus de quinze (15) jours ou à durée indéterminée**15.37**

Les affectations comportant plus de (15) jours ou à durée indéterminée sont données en bloc (indivisible), par ordre d'ancienneté, aux salariées dont la disponibilité exprimée est conforme à l'affectation, selon l'ordre de priorité suivant :

Article 15

Postes temporairement dépourvus de titulaire (P.T.D.T.) et surcroît temporaire de travail

Matières 4, 6

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

- 1) d'abord aux salariées à temps partiel inscrites à la PETITE LISTE de disponibilité du centre d'activités ; la salariée peut quitter son poste pour la durée de cette affectation ;
- 2) ensuite, aux salariées inscrites à la GRANDE LISTE de disponibilité de l'établissement ; la salariée titulaire d'un poste à temps partiel peut quitter son poste, le cas échéant, pour la durée de cette affectation ;
- 3) finalement, aux salariées de l'équipe volante (postes simples), mais dans ce dernier cas, pour une période maximale de deux (2) mois seulement.

Si l'intervalle minimum de seize (16) heures ne peut être respecté, les dispositions de l'article 15.29 des présentes s'appliquent.

15.38

Dans le cas où une affectation comportant plus de (15) jours ou à durée indéterminée a été donnée à une salariée de l'équipe volante (postes simples), l'Employeur doit tenter, à la fin de chaque période de deux (2) mois, de redonner l'affectation conformément à l'ordre de priorité indiqué à l'article 15.37 des présentes.

15.39

Si aucune salariée ne peut prendre l'affectation en bloc (indivisible), cette affectation est alors comblée conformément aux dispositions de l'article 15.36 des présentes jusqu'à ce que l'article 15.37 puisse s'appliquer.

C) Affectation de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, ou dont la durée prévisible est de quatre-vingt-dix(90) jours et plus

15.40

Malgré les dispositions du paragraphe B) (articles 15.37, 15.38 et 15.39) des présentes, les parties conviennent d'accorder une priorité à la salariée titulaire d'un poste stable sur le quart de nuit, pour obtenir une affectation de quatre-vingt-dix (90) jours et plus ou dont la durée prévisible est de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, sur son centre d'activités, sur le quart de jour ou de soir, et ce sans égard à son statut et sans égard à sa disponibilité.

Si plusieurs salariées sont intéressées, l'affectation est accordée à celle qui a le plus d'ancienneté. Cette salariée peut quitter son poste pour la durée de cette affectation. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus de deux (2) mutations dans le centre d'activités concerné.

Si l'intervalle minimum de seize (16) heures ne peut être respecté, les dispositions de l'article 15.29 des présentes s'appliquent.

Article 15**Postes temporairement dépourvus de titulaire (P.T.D.T.) et surcroît temporaire de travail***Matières 4, 6**Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2***Titre 2****Affectations à l'extérieur de l'unité de négociation****15.41**

La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément à l'article 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédant pas un (1) an, non renouvelable, et uniquement dans la mesure où l'Employeur procède à son remplacement, conformément aux dispositions de l'article 15 des présentes, pour toute la durée de l'absence.

15.42

Au moins quinze (15) jours avant la date du début de l'affectation, l'employeur fait parvenir à la salariée un avis écrit énumérant les particularités suivantes :

- 1- l'identité du poste auquel elle est assignée ;
- 2- le nom de la titulaire du poste (s'il y a lieu) ;
- 3- la durée probable de l'affectation ;
- 4- les conditions entourant cette affectation, incluant celles énumérées à l'article 15.43 des présentes.

Dans le même délai, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie de cet avis.

15.43

Les conditions suivantes s'appliquent à la salariée pendant toute la durée de son affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation :

- 1- L'Employeur continue de prélever les cotisations syndicales, conformément à l'article 5 des dispositions nationales de la convention collective ;
- 2- La salariée exerce ses choix de congé annuel, congé férié, etc. avec le personnel cadre ;
- 3- La salariée ne signe pas d'avis disciplinaires destinés à des salariées visées par le certificat d'accréditation ;
- 4- En tout temps pendant la durée de son affectation, la salariée peut décider de réintégrer son poste ; elle doit aviser l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ;
- 5- L'Employeur pourra aussi mettre fin à cette affectation en avisant la salariée par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance ; copie de cet avis est transmise au Syndicat ;
- 6- À la fin de son affectation, la salariée qui ne réintègre pas son poste est réputée avoir démissionné ; son poste est dès lors soumis aux dispositions de l'article 13 des présentes.

Article 16 Heures et semaines de travail

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Semaine régulière

16.01 La semaine régulière de travail des salariées appartenant au regroupement des titres d'emploi « inhalothérapeute » est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail.

16.02 La semaine régulière de travail des salariées appartenant au regroupement des titres d'emploi « infirmière-auxiliaire » est de trente-six heures et quart (36 ¼) réparties en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 ¼) de travail.

16.03 À compter du sept (7) avril deux mille huit (2008), la semaine régulière de travail des salariées appartenant au regroupement des titres d'emploi « infirmière » est uniformisée de manière à ce que la semaine de travail de l'ensemble des salariées de ce regroupement comporte trente-six heures et quart (36 ¼) réparties en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 ¼) de travail.

Jusqu'à cette date, la situation des salariées appartenant au regroupement des titres d'emploi « infirmière » qui ont, à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail, demeure inchangée.

Répartition de la semaine

16.04 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.

Période de repas

16.05 La salariée dispose d'une (1) heure pour prendre son repas quotidien. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

Lorsque l'Employeur requiert d'une salariée qu'elle prenne son repas à l'établissement, il la rémunère à taux simple pour toute l'heure de repas de manière à compenser l'inconvénient subi.

Si elle est rappelée au travail pendant sa période de repas, les dispositions de l'article 19.20 des présentes s'appliquent.

Article 16 Heures et semaines de travail

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Période de repos

16.06 La salariée a droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

Cependant, elle 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, à moins d'entente avec son supérieur immédiat.

Toutefois, la salariée travaillant sur le quart de soir peut, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, accoler ses deux (2) pauses ensemble.

Sauf en cas d'urgence, la salariée travaillant sur le quart de nuit peut, si elle le désire, accoler ses deux (2) pauses ensemble, ou accoler ses deux (2) pauses à sa période de repas.

Repos hebdomadaire

16.07 La salariée a droit à deux (2) jours de repos par semaine, consécutifs si possible. Les mots « jours de repos » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures. Les jours de repos sont répartis équitablement entre les salariées.

L'Employeur ne peut exiger d'une salariée qu'elle travaille plus de six (6) jours consécutifs, sauf si elle y consent.

16.08 La salariée travaillant sur un quart stable de nuit peut, si elle le désire, accoler quatre (4) jours consécutifs de repos par période de deux (2) semaines de travail. Celle bénéficiant de la conversion de la prime de nuit en temps chômé peut, quant à elle, accoler cinq (5) jours consécutifs de repos par période de deux (2) semaines de travail.

Quant aux autres salariées, elles peuvent aussi, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, accoler quatre (4) jours consécutifs de repos par période de deux (2) semaines de travail.

Échange d'horaire

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

Article 16 Heures et semaines de travail

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Nombre et répartition des fins de semaine

16.10 L'Employeur assure à l'ensemble des salariées un minimum d'une (1) fin de semaine de congé 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^{ième}) fin de semaine consécutive.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

16.11 Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement, entre les salariées d'un même regroupement de titres d'emploi, d'un même centre d'activités et d'un même quart de travail.

16.12 Toutefois, si dans des situations particulières, l'Employeur ne peut respecter cette obligation, il doit alors assurer un minimum d'une (1) fin de semaine de congé 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^{ième}) fin de semaine consécutive.

Nonobstant le paragraphe précédent, les infirmières A.I.C. ou A.S.I., les infirmières cliniciennes A.I.C. ou A.S.I. et l'assistante chef inhalothérapeute bénéficient d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier.

16.13 L'Employeur ne peut recourir à la mesure prévue à l'article 16.12 des présentes qu'en cas de rupture anticipée des services. De plus, le recours à cette pratique doit être limité dans le temps et assorti de mesures énergiques de la part de l'Employeur dans le but de recruter rapidement un nombre suffisant de salariées pour mettre fin à cette mesure.

Affichage des horaires

16.14 Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail sont établis par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariées.

Ils sont affichés aux endroits habituels au moins quatorze (14) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois. Une copie (comportant les modifications survenue au cours de la période) est transmise au Syndicat à la fin de chaque période de quatre (4) semaines.

Article 16 Heures et semaines de travail

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

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

Dans tous les cas de modification à l'horaire affiché, l'Employeur avise la salariée, par appel téléphonique ou autre moyen approprié, des modifications apportées à son horaire.

Réaménagement de l'horaire

16.16 En tout temps, 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.

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

Roulement des quarts de travail

16.17 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 d'un même regroupement de titres d'emploi, à l'exception des infirmières A.I.C. ou A.S.I., des infirmières cliniciennes A.I.C. ou A.S.I. et de l'assistante chef inhalothérapeute, qui ne sont pas assujetties au système de roulement si elles travaillent sur le quart de jour, à moins de nécessité absolue.

16.18 L'Employeur ne peut recourir au roulement des quarts de travail qu'en cas de rupture anticipée des services. De plus, le recours à cette pratique doit être limité dans le temps et assorti de mesures énergiques de la part de l'Employeur dans le but de recruter rapidement un nombre suffisant de salariées pour mettre fin au roulement des quarts de travail.

16.19 Avant de recourir au roulement des quarts, l'Employeur doit envisager de recourir au système de garde lorsque cette mesure peut permettre d'éviter la rupture des services, notamment dans le centre d'activités « Département d'inhalothérapie ».

16.20 L'Employeur doit assurer aux salariées visées par cette mesure une prestation de travail d'au moins cinquante pour cent (50%) sur le quart de jour, à moins d'entente entre l'Employeur et la salariée prévoyant un pourcentage de temps de travail plus élevé sur le quart de soir ou de nuit.

Article 16 Heures et semaines de travail

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

16.21 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 des salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.

16.22 La salariée qui en conformité avec l'article 13.06 des présentes est titulaire d'un poste à temps partiel comportant quatre (4) jours de travail par deux (2) semaines (4/14) sur deux quarts de travail incluant le quart de jour (J + S ou J + N) ne peut pas non plus initier le roulement des quarts de travail, quelque soit son centre d'activités.

Conversion de la prime de nuit en temps chômé

16.23 Conformément à l'arrangement local prévu à l'article 9.01 A) b) des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent que la salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit peut demander que la totalité ou une partie de sa prime de nuit soit convertie en temps chômé.

La salariée qui bénéficie de congés payés en vertu de l'alinéa précédent conserve son statut de temps complet.

En tout temps, la salariée peut réintégrer un horaire complet de travail et mettre fin à la conversion de sa prime de nuit en faisant la demande à l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

Période de rafraîchissement

16.24 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 continue n'excédant pas deux (2) semaines par année.

Heures brisées

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

Contrôle du temps

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

Article 17 Congés sans solde et congés partiels sans solde

Matière 12

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Titre 1 Dispositions nationales

17.01

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

Titre 2 Modalités générales des congés sans solde et des congés partiels sans solde

17.02

À moins d'indication contraire, les modalités suivantes s'appliquent aux congés sans solde et aux congés partiels sans solde ci-après énumérés :

- congés pour enseigner (article 17.03 des présentes) ;
- congés pour études (article 17.04 des présentes) ;
- congés pour fonction civique (post-électoral) (article 17.07 des présentes) ;
- congé sans solde extensionné à un (1) an maximum (article 17.11 des présentes) ;
- congé partiel sans solde pour raisons familiales (article 17.15 des présentes) ;
- congé sans solde lors de suspension du droit de pratique ou de radiation temporaire (article 17.16 des présentes) ;
- congé sans solde pour aide communautaire ou aide humanitaire (article 17.17 des présentes) ;
- congé sans solde pour ouvrir un foyer de réadaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié (article 17.18 des présentes).

1- Avis de retour / retour anticipé

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

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

2- Congé annuel

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

La salariée en congé partiel sans solde reçoit, quant à elle, cette rémunération de la manière prévue à l'article 21.24 des dispositions locales de la convention collective.

Article 17 **Congés sans solde et congés partiels sans solde**

Matière 12

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

3- Congé maladie

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

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

4- Modalités de retour

À son retour, la salariée qui était en congé sans solde reprend le poste qu'elle détenait à son départ.

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

Si aucun poste du même statut n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 14 des présentes (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

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

Toutefois, la salariée visée par l'*Annexe 12* des dispositions nationales de la convention collective qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

5- Droit de postuler

La salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les quarante-cinq (45) jours de sa nomination.

Article 17 Congés sans solde et congés partiels sans solde

Matière 12

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Titre 3 Modalités particulières des congés sans solde et des congés partiels sans solde

Congé sans solde ou congé partiel sans solde pour enseigner dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires

17.03

Dans le but de permettre aux secteurs d'enseignement reliés aux soins infirmiers et cardiorespiratoires de bénéficier de l'apport et de l'expérience de salariées émanant du réseau de la Santé et des Services sociaux, après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service dans l'établissement obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires.

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 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 et comblé conformément aux dispositions de l'article 15 des dispositions locales de la convention collective. Il en va de même des jours de poste libérés par la salariée en congé partiel sans solde.

1- Retour anticipé

En tout temps, au cours de la première (1^{ère}) année du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail d'enseignement dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires pour enseigner dans un autre secteur ou pour travailler chez un autre employeur.

Congé sans solde ou congé partiel sans solde pour étudier dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires

17.04

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.

Article 17 Congés sans solde et congés partiels sans solde

Matière 12

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

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.

Pendant une 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 et comblé conformément aux dispositions de l'article 15 des dispositions locales de la convention collective. Il en va de même des jours de poste libérés par la salariée en congé partiel sans solde.

1- Retour anticipé

En tout temps, au cours de la première (1^{ère}) année du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, pourvu qu'elle n'ait pas abandonné ses études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires pour étudier dans un autre secteur ou encore pour aller travailler chez un autre employeur.

Congé sans solde pour examen(s)

17.05 La salariée se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante, mais raisonnable, pour se préparer et se présenter à un (1) ou des examen(s) relatif(s) à sa profession.

Congé sans solde ou congé partiel sans solde pour fonction civique

• Congé pré-électoral

17.06 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.

Article 17 Congés sans solde et congés partiels sans solde

Matière 12

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

• Congé post-électoral

17.07

Si elle est élue, la salariée a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde pour la durée de son mandat. Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé conformément à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective. Il en va de même des jours de poste libérés par la salariée en congé partiel sans solde.

1- Avis de retour

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

Congés sans solde pour mariage ou union civile

17.08

La salariée qui se prévaut du congé pour mariage ou union civile prévu à l'article 27.08 des dispositions nationales de la convention collective peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

En pareil cas, le congé sans solde prévu à l'article 17.10 des présentes est réduit, pour la période concernée, de l'équivalent de la semaine sans solde.

17.09

La salariée a aussi droit à un congé sans solde d'une (1) journée pour assister au mariage ou à l'union civile de l'un de ses enfants ou des enfants de son (sa) conjoint(e), de son frère ou de sa sœur.

Congés sans solde

• Congé sans solde de quatre (4) semaines

17.10

Après un (1) an de service dans l'établissement, toute salariée a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes, chacune étant d'au moins une (1) semaine. Toute répartition différente de ce congé sans solde doit faire l'objet d'une entente entre la salariée et le supérieur immédiat.

Article 17 Congés sans solde et congés partiels sans solde

Matière 12

Annexe A.1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, L.R.Q., c. R-8.2

La salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance en précisant la ou les dates(s) de congé ainsi que la durée de la ou des période(s) de congé. L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la demande.

- **Congé sans solde extensionné à un (1) an maximum**

17.11 Après quatre (4) ans de service dans l'établissement, toute salariée a droit à chaque période de quatre (4) ans à une prolongation du congé sans solde de quatre (4) semaines pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée. L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la demande de la salariée.

Pour cette durée 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 et comblé conformément aux dispositions de l'article 15 des présentes.

Pré-retraite

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

Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par quinzaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à deux (2) jours par semaine en conformité avec l'horaire établi par l'Employeur. La salariée qui se prévaut des dispositions du présent article 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 sont considérés comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire et comblés conformément aux dispositions de l'article 15 des présentes.

Au départ définitif de la salariée, le poste à temps complet détenu par cette salariée est soumis aux dispositions de l'article 13 des présentes.

Article 17 **Congés sans solde et congés partiels sans solde**

Matière 12

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Congé partiel sans solde par échange de postes

17.13

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

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités, sans égard au quart de travail.

Si plusieurs salariées à temps partiel sont intéressées, l'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté.

Un registre est établi afin d'identifier les salariées titulaires d'un poste 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 article 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.

Congé partiel sans solde

17.14

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

Article 17 **Congés sans solde et congés partiels sans solde**

Matière 12

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent article 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.

Congé partiel sans solde pour raisons familiales

17.15 Sur demande faite deux (2) semaines à l'avance, et sur présentation d'une pièce justificative, l'Employeur accorde à la salariée qui en fait la demande, un congé partiel sans solde d'une durée maximum de six (6) mois.

Ce congé est accordé lorsque la maladie du père ou de la mère, du conjoint ou d'un des enfants de la salariée ou de son conjoint requiert sa présence.

Congé sans solde lors de suspension du droit de pratique ou de radiation temporaire

17.16 L'Employeur accorde un congé sans solde à la salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel ou qui est radiée temporairement de son ordre professionnel, et ce pour toute la durée de cette suspension ou de cette radiation temporaire.

Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues à l'article 17.02 des présentes, en faisant les adaptations nécessaires.

Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

Congé sans solde pour aide communautaire ou humanitaire

17.17 À chaque deux (2) ans, après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de soixante (60) jours afin de participer à un projet de service communautaire 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.

Article 17 **Congés sans solde et congés partiels sans solde**

Matière 12

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

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

17.18

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée d'un (1) an pour ouvrir un foyer de réadaptation, une famille d'accueil ou un pavillon affilié. Ce congé est renouvelable pour une année additionnelle.

Pendant une 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 et comblé conformément aux dispositions de l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

Article 18 Déplacement

Matière 5

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

18.01

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

La salariée ne peut être déplacée, sauf :

- a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilitée à assumer cliniquement le remplacement ;
- b) lors de situations exceptionnelles, fortuites ou en cas de force majeure, selon la gravité ou l'urgence ;
- c) dans toute autre situation dont les parties conviennent, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou de plusieurs salariée(s) ;
- d) lors de la période du 24 juin au 15 août, dans le cas de la salariée oeuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas en congé sans solde ou en congé annuel. L'Employeur et le Syndicat conviennent des modalités particulières pour l'application du présent sous paragraphe.

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

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

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

18.02

Compte tenu de l'article 2 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent par écrit, 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 n'excédant pas quatre (4) mois. Les parties peuvent aussi convenir par écrit de prolonger ce délai.

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

Article 19 Temps supplémentaire – Disponibilité ou garde

Matière 10

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Titre 1 Temps supplémentaire

Utilisation du temps supplémentaire

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

19.02 De manière générale, avant de recourir à du personnel provenant d'agences en soins et services infirmiers et cardio-respiratoires, l'Employeur offre aux salariées intéressées l'opportunité de travailler en temps supplémentaire.

Répartition équitable

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

Le temps supplémentaire « imprévu » est octroyé parmi les salariées inscrites au registre de temps supplémentaire, conformément aux dispositions de l'article 19.04 des présentes. Cependant, dans les cas d'urgence, l'Employeur peut l'offrir salariées sur place, sans égard aux dispositions de l'article 19.04 des présentes.

Le temps supplémentaire « prévu », quant à lui, est octroyé conformément aux dispositions de l'article 19.05 des présentes.

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.

Le temps supplémentaire « imprévu »

19.04 La salariée intéressée à faire du temps supplémentaire « imprévu » doit exprimer son intérêt en complétant le formulaire prévu à cet effet auprès de la direction des ressources humaines.

L'Employeur tient un registre des offres de temps supplémentaires « imprévu » faites aux salariées (offres acceptées et refusées).

Sur demande, l'Employeur transmet une copie de ce registre au syndicat.

Article 19 Temps supplémentaire – Disponibilité ou garde

Matière 10

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Le temps supplémentaire « prévu » à l'horaire

19.05

Lorsque l'Employeur prévoit que du temps supplémentaire sera accompli au cours de la prochaine période de quatre (4) semaines, il l'indique sur le brouillon de l'horaire affiché sur chaque centre d'activités afin que les salariées intéressées puissent inscrire leurs disponibilités pour combler les plages disponibles.

Pour inscrire ses disponibilités sur un centre d'activités, la salariée doit :

- être titulaire d'un poste sur ce centre d'activités (poste simple ou poste composé) ; et/ou :
- offrir de la disponibilité sur ce centre d'activités ; et/ou :
- être titulaire d'un poste à l'équipe volante ;

Le temps supplémentaire « prévu » est alors attribué parmi les salariées qui ont inscrit leurs disponibilités.

Les plages comblées sont alors indiquées sur l'horaire affiché conformément à l'article 16.14 des dispositions locales de la convention collective.

L'annulation d'une plage de temps supplémentaire « prévu » ne donne pas lieu à l'application du premier paragraphe de l'article 16.15 des dispositions locales de la convention collective. En pareille situation, l'Employeur offre à la salariée visée l'opportunité de faire un autre quart de travail en temps supplémentaire, « prévu » ou « imprévu », en plus de ceux qui lui sont dévolus en raison du tour de rôle.

Titre 2 Rémunération ou remise en temps

Choix de la salariée

19.06

Sous réserve des dispositions particulières aux salariées dont le titre d'emploi « infirmière » requiert un diplôme universitaire terminal (baccalauréat et plus), la salariée qui effectue des heures supplémentaires a le choix entre :

- être rémunérée, à taux et demi (ou à taux double ou triple, le cas échéant) pour les heures effectuées, ou :
- cumuler, en temps et demi (ou en temps double ou triple, le cas échéant) dans un banque de « temps à reprendre », les heures effectuées, le tout selon les modalités ci-après convenues.

Article 19 Temps supplémentaire – Disponibilité ou garde

Matière 10

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Dispositions particulières aux salariées des titres d'emploi « infirmière » requérant un diplôme universitaire terminal (baccalauréat et plus)

19.07

La salariée dont le titre d'emploi « infirmière » requiert un diplôme universitaire terminal (baccalauréat et plus) est, quant à elle, régie par les dispositions suivantes qui remplacent les dispositions de l'article 3 de l'*Annexe 4* des dispositions nationales de la convention collective :

En deçà de 40 heures par semaine :

Pour les heures supplémentaires effectuées en deçà de quarante (40) heures par semaine, cette salariée a le choix entre :

- cumuler dans une banque, en temps simple, les heures effectuées, le tout selon les modalités de fonctionnement ci-après convenues ; ou :
- être rémunérée à taux et demi (ou à taux double ou à taux triple, le cas échéant), mais à partir du taux salarial immédiatement supérieur au sien dans l'échelle salariale de l'infirmière (2471) ou de l'assistante (2489), selon le cas ; s'il n'existe aucun taux salarial supérieur au sien dans lesdites échelles salariales, la salariée est alors rémunérée à taux et demi (ou à taux double ou à taux triple, le cas échéant) du 12^{ième} échelon de l'échelle salariale de l'infirmière (2471) ou de l'assistante (2489), selon le cas.

À compter de 40 heures par semaine :

Pour les heures supplémentaires effectuées à compter de quarante (40) heures par semaine, cette salariée a le choix entre :

- cumuler dans une banque de « temps à reprendre », en temps et demi (ou en temps double ou triple, le cas échéant) les heures effectuées, le tout selon les modalités ci-après convenues ; ou :
- être rémunérée, à taux et demi (ou à taux double ou triple, le cas échéant) de son échelle habituelle de travail, pour les heures effectuées.

Modalités de fonctionnement de la banque de « temps à reprendre »

19.08

Sur chaque centre d'activités, l'Employeur met en place un système de compilation des heures effectuées en temps supplémentaire. Ce système doit être fiable. Le Syndicat doit pouvoir accéder aux données ainsi compilées, si besoin est.

Article 19 Temps supplémentaire – Disponibilité ou garde

Matière 10

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

19.09 À chaque période de paie, la salariée qui a effectué du travail en temps supplémentaire indique à son supérieur immédiat son choix d'être payée, en tout ou en partie pour les heures effectuées, ou de les cumuler dans sa banque.

19.10 Sauf pour les salariées oeuvrant en milieu scolaire qui ne sont pas soumises à un plafond, le temps supplémentaire peut être mis en banque jusqu'au maximum d'heures prévue à la semaine régulière de travail (articles 16.01, 16.02 et 16.03 des présentes). Tout excédent est payé.

Reprise du temps

19.11 La salariée a le choix de reprendre son temps accumulé de manière continue ou fractionnée.

19.12 Le temps accumulé peut être repris à n'importe quel moment de l'année après entente entre la salariée et le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

19.13 Malgré le paragraphe précédent, les congés annuels, les congés fériés et/ou les congés compensatoires, de même que les congés de rétention déjà portés à l'horaire par les salariées ont préséance sur les demandes de reprise de temps supplémentaire.

19.14 La salariée doit présenter sa demande à l'Employeur, par écrit, au moins quatorze (14) jours à l'avance, en précisant à chaque fois le nombre d'heures ou de jours qu'elle veut reprendre ainsi que les dates où elle veut les reprendre.

19.15 À moins d'entente à l'effet contraire entre la salariée et son supérieur immédiat, les banques de temps à reprendre sont vidées à chaque trimestre (à titre indicatif, les 15 mars, 15 juin, 15 septembre et 15 décembre). Les heures accumulées sont alors payées.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas à la salariée oeuvrant en milieu scolaire. À moins d'entente à l'effet contraire entre la salariée et son supérieur immédiat, la salariée oeuvrant en milieu scolaire doit vider sa banque au cours de la semaine de relâche scolaire (février-mars) et/ou entre le 24 juin et le 15 août de chaque année.

Article 19 Temps supplémentaire – Disponibilité ou garde

Matière 10

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Titre 3 Disponibilité ou garde

Disponibilité ou garde à tour de rôle

19.16

Lorsque les besoins d'un centre d'activités exigent du « personnel en soins infirmiers ou cardio-respiratoires » en disponibilité ou de garde pour effectuer des tâches et fonctions qui relèvent de leur expertise professionnelle, les salariées de ce centre d'activités doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que :

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

Disponibilité ou garde à domicile ou à l'établissement

19.17

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

Cependant, la salariée en disponibilité ou de garde peut rester à son domicile s'il lui est possible de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demie (1/2) heure.

19.18

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

Disponibilité à l'heure des repas

19.19

La salariée qui est en disponibilité à l'heure des repas a le droit de prendre son repas à l'extérieur en autant qu'elle puisse revenir à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (1/2) heure.

Article 19 Temps supplémentaire – Disponibilité ou garde

Matière 10

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Rappel durant un repas

19.20

Si une salariée est rappelée d'urgence au travail alors qu'elle est en train de prendre son repas (qu'elle soit ou non, en disponibilité ou de garde), elle a le droit d'être rémunérée à taux et demi pour toute l'heure du repas, si elle ne peut reprendre cette heure de repas dans un délai raisonnable ; de plus elle est dispensée de payer à nouveau son repas après avoir répondu à cette urgence.

Si les services alimentaires ne sont plus disponibles au moment où elle reprend son heure de repas, l'Employeur lui verse l'allocation prévue à l'article 26.05 des dispositions nationales (dîner), sans qu'elle n'ait à produire de pièce justificative.

La rémunération à taux et demi prévue au premier paragraphe peut, le cas échéant, remplacer celle prévue au deuxième paragraphe de l'article 16.05 des présentes, mais elle ne peut s'y ajouter.

Stationnement sécuritaire

19.21

L'Employeur fournit à la salariée qui est en disponibilité ou de garde, un espace de stationnement à proximité d'une entrée sécuritaire de l'établissement.

Téléavertisseur

19.22

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

- a) qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ;
- b) qu'un tel système puisse fonctionner correctement à travers l'établissement et 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.

Absence autorisée

19.23

La salariée qui travaille plus de la moitié d'un quart de travail (entre 23 :00 heures et 07 :00 heures) alors qu'elle est en disponibilité ou de garde obtient, après demande au supérieur immédiat, une absence autorisée pour le quart de travail qui suit immédiatement sa période de disponibilité ou de garde.

Article 20 Congés fériés, congés compensatoires

Matière 11

Annexe A.1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, L.R.Q., c. R-8.2

Liste des congés fériés

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

- **F-1** Fête du Canada (1^{er} juillet ou, s'il s'agit d'un dimanche, le 2 juillet) ;
- **F-2** Fête du travail (1^{er} lundi de septembre) ;
- **F-3** Action de Grâces (2^{ième} lundi d'octobre) ;
- **F-4** Jour du Souvenir (11 novembre) ;
- **F-5** Noël (25 décembre) ;
- **F-6** Lendemain de Noël (26 décembre) ;
- **F-7** Jour de l'An (1^{er} janvier) ;
- **F-8** Lendemain du Jour de l'An (2 janvier) ;
- **F-9** Le vendredi de la semaine comprenant le jour de la Saint-Valentin ;
- **F-10** Vendredi Saint ;
- **F-11** Lundi de Pâques ;
- **F-12** Fête des patriotes (le lundi qui précède le 25 mai) ;
- **F-13** Fête nationale du Québec (24 juin).

Malgré ce qui précède, la salariée peut demander à l'Employeur de substituer le congé F-4 du « *Jour du Souvenir (11 novembre)* » par la « *Veille de Noël (24 décembre)* » et / ou le congé F-9 du « *Vendredi de la semaine comprenant le jour de la Saint-Valentin* » par la « *Veille du Jour de l'An (31 décembre)* ». L'Employeur ne peut refuser la (les) demande(s) sans un motif valable.

Remise de congé férié

20.02 Lorsque la salariée est tenue de travailler un jour de congé férié, l'Employeur s'efforce d'accoler son congé compensatoire à une fin de semaine de congé. S'il est impossible de le faire, il accole alors le congé compensatoire à un jour de congé de semaine.

La salariée qui travaille toutes ses journées de façon consécutive peut demander d'accoler son congé compensatoire au début ou à la fin du cycle de travail.

Répartition équitable

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

Article 20 Congés fériés, congés compensatoires

Matière 11

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Congés de Noël et du Jour de l'An

20.04 Malgré les dispositions de l'article 20.03 des présentes, les congés de Noël (F-5) et du Jour de l'An (F-7) sont octroyés par ordre d'ancienneté (plutôt que par alternance) entre les salariées d'un même regroupement de titres d'emploi d'un même centre d'activités.

La salariée bénéficie d'au moins un (1) de ces deux (2) jours de congés fériés au cours duquel elle ne peut être tenue de travailler.

20.05 La salariée peut accoler un minimum de quatre (4) jours consécutifs de congés fériés et/ou compensatoires et/ou hebdomadaires à Noël ou au Jour de l'An, incluant l'un ou l'autre des congés de Noël ou du Jour de l'An et le lendemain de l'un ou l'autre de ces congés de Noël ou du Jour de l'An, si la salariée le désire.

De plus, la salariée peut accoler à ce bloc un (1) jour de congé additionnel, après demande au supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Banque de congés compensatoires

20.06 La salariée qui le désire peut accumuler dans une banque un maximum de cinq (5) jours de congés fériés. Elle doit aviser l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance en spécifiant le(s) numéro(s) ou le(s) nom(s) du (des) congé(s) férié(s) qu'elle veut mettre en banque.

20.07 La salariée peut prendre ses congés compensatoires de manière continue ou discontinue, à des dates convenues avec l'Employeur. La salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance en spécifiant le(s) numéro(s) ou le(s) nom(s) du (des) congé(s) qu'elle veut prendre et la (les) date(s) où elle veut le(s) porter à l'horaire.

20.08 La salariée qui le désire peut prendre un congé compensatoire le jour de son anniversaire de naissance, et ce avec le consentement du supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

20.09 La salariée doit prendre ses congés compensatoires avant le 1^{er} juin de chaque année. Les congés qui n'auront pas encore été portés à l'horaire à cette date seront payés à la dernière période de paie du mois de juin.

Article 20 Congés fériés, congés compensatoires

Matière 11

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

20.10 Les articles 20.06 à 20.09 ne s'appliquent qu'aux salariées qui peuvent être requises, conformément aux dispositions nationales et locales de la convention collective, de travailler lors des congés fériés.

Échange de congés fériés

20.11 Après l'affichage de l'horaire de travail, il est loisible à deux (2) salariées du même centre d'activités d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié inscrit à l'horaire, et ce avec le consentement du supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas en pareil cas si la salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail, sauf dans les cas prévus aux articles 7.08 et 19.03 (2) des dispositions nationales de la convention collective.

Report des congés compensatoires

20.12 Les congés compensatoires qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire pour le motif que la salariée est en congé maladie, en invalidité ou accident, sont automatiquement remis dans la banque de congés compensatoires jusqu'à concurrence du maximum permis. Les journées en trop sont rémunérées, conformément aux dispositions nationales de la convention collective.

L'Employeur détermine la (les) nouvelle(s) date(s) de congé au retour de la salariée, en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

Article 21 Congé annuel

Matière 11

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Période de congé annuel

21.01

La période de prise du congé annuel s'étend du 1^{er} juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.

La période dite « estivale » s'étend du 1^{er} juin au 15 septembre de chaque année.

La période dite « hivernale » s'étend du 16 septembre d'une année au 31 mai de l'année suivante.

L'employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne son congé annuel en dehors de la période « estivale ».

Salariée oeuvrant en milieu scolaire

21.02

Malgré les dispositions de l'article 21.01 des présentes, la salariée oeuvrant en milieu scolaire doit prendre son congé annuel en fonction du calendrier scolaire, soit à l'intérieur des périodes suivantes :

- entre le 24 juin et le 15 août, et/ou :
- entre le 15 décembre et le 15 janvier, et/ou :
- au cours de la semaine de relâche scolaire (février-mars), et/ou :
- à l'intérieur de la semaine précédant et suivant la fête de Pâques.

Malgré ce qui précède, la salariée et l'Employeur peuvent convenir qu'une (1) ou plusieurs semaines de congé annuel pourront être prises en dehors de ces périodes.

Prise du congé

21.03

Le congé annuel se prend par semaine complète de calendrier. Si elle le désire, la salariée peut le diviser en plusieurs périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine.

Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de congé annuels à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de congé annuel.

Article 21 Congé annuel

Matière 11

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Fractionnement

21.04 Malgré les dispositions de l'article 21.03 des présentes, la salariée qui le désire peut prendre une (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées n'apparaissent pas au programme de congé annuel. Ces journées sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

La salariée pourra aussi prendre une deuxième semaine de congé annuel de manière fractionnée, selon les mêmes modalités, en autant qu'il s'agisse de journées « monnayables ».

Affichage de la liste et inscription des préférences

21.05 L'Employeur affiche sur chaque centre d'activités, avant le 1^{er} mars et le 15 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.

21.06 Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 30 septembre.

L'Employeur communique avec les salariées absentes pendant les périodes d'affichage afin qu'elles communiquent leurs préférences, par écrit, au cours de ces périodes.

21.07 La salariée appartenant au regroupement des titres d'emploi « inhalothérapeute » qui ne détient pas de poste inscrit ses préférences dans le centre d'activités « Département d'inhalothérapie ».

21.08 La salariée titulaire d'un poste composé sur deux centres d'activités inscrit ses préférences sur le centre d'activités où elle exerce la majeure partie de ses heures de travail.

Si des difficultés surgissent dans l'application du paragraphe précédent, la salariée inscrit ses préférences sur le centre d'activités où elle a exercé la majeure partie de ses heures de travail (régulières et temps supplémentaires) au cours des douze (12) mois complets de calendrier qui précèdent l'affichage de la liste mentionnée à l'article 21.05 des présentes.

21.09 Lorsque le poste composé est en partie à l'équipe volante, la salariée inscrit ses préférences sur le centre d'activités autre que l'équipe volante.

Article 21 Congé annuel

Matière 11

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

21.10 La salariée assignée à une affectation temporaire de six (6) mois et plus inscrit ses préférences sur le centre d'activités où elle est assignée, en autant qu'il est prévu que cette affectation soit toujours en cours pendant ladite période de congé annuel.

Détermination des quotas

21.11 Les quotas de congé annuel (soit le nombre de salariées pouvant prendre leur congé annuel au même moment) sont fixés par centre d'activités de manière à permettre à l'ensemble des salariées d'un même regroupement de titres d'emploi de prendre la totalité de leurs semaines de congé annuel au cours de la période « estivale ».

Les quotas de congé annuel ne peuvent jamais être inférieurs à un (1), tant à la période « estivale » qu'à la période « hivernale », sauf entre le 22 décembre et le 4 janvier.

Octroi du congé annuel

21.12 L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté appliquée entre les salariées d'un même regroupement de titres d'emploi travaillant dans un même centre d'activités.

21.13 La période de congé annuel de chaque salariée débute et/ou se termine par une (1) fin de semaine complète de congé.

Lorsque la période de congé annuel débute et se termine par des fins de semaine de travail, la salariée peut utiliser un congé compensatoire pour compléter l'une ou l'autre de ces fins de semaine de travail de manière à être en congé de fin de semaine, soit au début, soit à la fin de sa période de congé annuel.

La salariée dont la période de congé annuel débute et se termine par une fin de semaine de congé et une fin de semaine de travail (sans égard à l'ordre) peut aussi utiliser un congé compensatoire pour combler la fin de semaine de travail.

21.14 Dans tous les cas prévus à l'article 21.13 des présentes, la salariée peut utiliser les heures accumulées dans sa banque de temps à reprendre (en référence aux articles 19.11 et suivants des présentes) à défaut de pouvoir utiliser un congé compensatoire.

Article 21 Congé annuel

Matière 11

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Affichage du programme

21.15 L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 8 avril et le 22 octobre. Ces programmes demeurent affichés durant toute la période du congé annuel.

La salariée prend son congé annuel aux dates prévues au programme.

Ce programme ne peut être modifié sauf dans les cas prévus aux articles suivants.

Congé annuel entre le 15 septembre et le 15 novembre

21.16 La salariée qui désire prendre une (1) ou plusieurs semaines de congé annuel entre le 15 septembre et le 15 novembre en fait la demande par écrit, soit au moment où elle inscrit son choix pour la période « estivale », soit ultérieurement mais au moins trente (30) jours à l'avance.

Échange de congé annuel

21.17 De consentement mutuel, deux (2) salariées « d'un même regroupement de titres d'emploi » d'un même centre d'activités peuvent échanger leurs périodes de congé annuel, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

En pareil cas, les salariées échangent aussi leurs horaires de travail (incluant le cas échéant, le quart de travail et les fins de semaine) pour les périodes visées par l'échange.

Devancement ou report du congé annuel pour raison de transfert, promotion, rétrogradation ou supplantation

21.18 Dans tous les cas de transfert, promotion, rétrogradation ou supplantation survenant avant la prise du congé annuel, la salariée mutée a le choix de prendre son congé annuel au temps déjà prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace, ou de prendre son congé annuel au temps déjà prévu sur le programme affiché le 8 avril.

La salariée peut aussi convenir avec l'Employeur de devancer ou reporter son congé annuel à d'autres dates que celles mentionnées à l'alinéa précédent, mais elle ne peut y être contrainte. Ce report ne peut avoir pour effet de déplacer une autre salariée du programme de congé annuel.

Article 21 Congé annuel

Matière 11

Annexe A.1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, L.R.Q., c. R-8.2

Report du congé annuel pour raison de congé maladie, invalidité, accident, lésion professionnelle, RPTE ou RPTA

21.19 A) Première étape :

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de congé maladie, invalidité, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la travailleuse enceinte (R.P.T.E.) ou qui allaite (R.P.T.A.), survenu 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 le début de sa période de congé annuel.

S'il lui est impossible d'aviser son Employeur en raison de son incapacité physique ou mentale, le congé annuel est reporté automatiquement. Sur demande de l'Employeur, la salariée doit prouver cette incapacité.

L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée, en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

Cette demande de report ne peut avoir pour effet de déplacer une autre salariée du programme de congé annuel.

21.20 B) Deuxième étape :

Les semaines de congé annuel libérées suite à un report qui survient pendant la période « estivale » ou pendant la semaine de relâche scolaire (février-mars) à la période « hivernale » sont offertes par ordre d'ancienneté de la manière suivante :

- 1) à la salariée « d'un même regroupement de titres d'emploi » du même centre d'activités,
- 2) en autant qu'elle a moins d'ancienneté que la salariée qui a demandé le report, et
- 3) qu'elle a la possibilité de déplacer une ou plusieurs semaines de congé annuel, et
- 4) que l'employeur dispose d'au moins quatorze (14) jours pour effectuer les démarches requises par ces changements.

21.21 C) Autres étapes possibles :

Suite à un report, une seule salariée bénéficie de ce changement ;

Malgré ce qui précède, l'employeur peut, à sa discrétion, faire bénéficier une ou plusieurs autres salariées de cette opportunité en suivant les mêmes modalités.

Article 21 **Congé annuel**

Matière 11

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Report du congé annuel pour toute autre raison

21.22 Une salariée peut aussi demander de modifier sa période de congé annuel pour toute autre raison. Cette demande doit être faite par écrit, au moins trente (30) jours avant la date prévue pour le début de la période de congé annuel. L'employeur ne peut refuser cette demande sans un motif valable.

L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel, en tenant compte de la préférence exprimée par la salariée. Cette demande de report ne peut avoir pour effet de déplacer une autre salariée du programme de congé annuel.

Congé annuel pour conjoints

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

Remise de la rémunération

21.24 La salariée reçoit la rémunération du congé annuel selon les périodes habituelles de versement des salaires, comme si elle était au travail.

Toutefois, elle peut demander de recevoir la rémunération du congé annuel en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé, auquel cas elle doit l'indiquer sur la feuille d'inscription des choix de congé annuel.

Article 22

Dispositions particulières s'appliquant aux salariées oeuvrant en unité spécifique ou dans une aile ou une unité psychiatrique

Matière 11

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

22.01

Congés mobiles

Les congés mobiles prévus à l'article 34.03 et à l'article 2.01 de l'Annexe 9 des dispositions nationales de la convention collective sont pris à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée.

Article 23 **Avantages ou privilèges acquis**

*Matières
1 à 26*

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

23.01

Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, les parties se rencontrent pour établir la liste des salariées qui, au moment de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, bénéficient d'avantages ou de privilèges acquis.

Article 24 **Entrée en vigueur, modifications et concordances**

- 24.01** Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 31-08-2007.
- 24.02** Les lettres d'ententes et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.
- 24.03** L'intégration des listes d'ancienneté des salariées sera effective à compter du 16 septembre 2007.
- 24.04** Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties.
- 24.05** Les parties conviennent de procéder aux concordances de texte découlant des modifications qui pourraient éventuellement être apportées aux dispositions nationales de la convention collective.
- 24.06** En tout temps, les parties peuvent convenir par entente écrite de modifier les dispositions locales de la convention collective.

Article 25 Dispositions transitoires

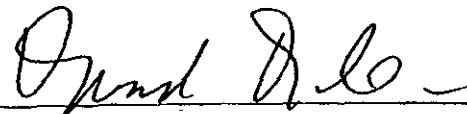
25.01

À partir de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective et jusqu'à la fin de l'exercice de dotation prévu à la Lettre d'entente numéro 1 des dispositions nationales de la convention collective, soit du 31 août 2007 au 29 février 2008, la procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel prévue à l'article 13.25 des présentes est suspendue.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LACHUTE,
CE VINGTIÈME (20^{IÈME}) JOUR DU MOIS D'AOÛT 2007**

POUR L'EMPLOYEUR :

C.S.S.S. D'ARGENTEUIL



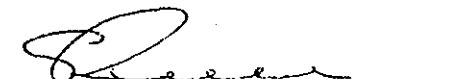
**Raymond Roberge
Directeur général**



**Micheline Lamarche
Directrice du programme clientèle
en santé physique**



**Luc Gauthier
Conseiller cadre en gestion des
ressources humaines**

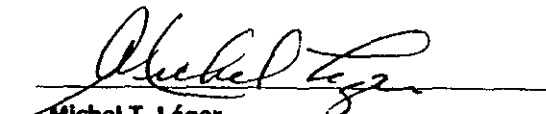


**Gilles Ruel
Adjoint au directeur des services
administratifs – secteur gestion des
ressources humaines**

Porte parole pour l'employeur

POUR LE SYNDICAT :

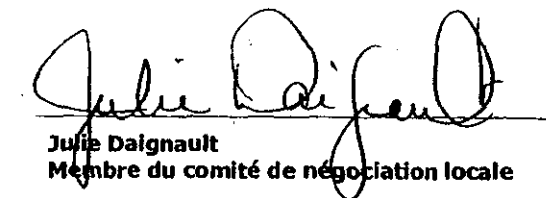
**LES PROFESSIONNEL(LE)S EN SOINS
DE SANTÉ UNIS (P.S.S.U. - F.I.Q.)**



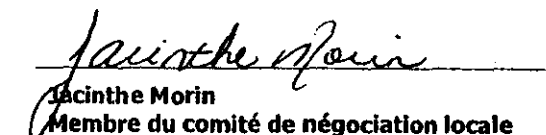
**Michel T. Léger
Président**



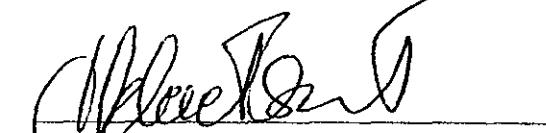
**Michel Gibeault
Représentant chef**



**Julie Daignault
Membre du comité de négociation locale**



**Jacinthe Morin
Membre du comité de négociation locale**



**Hélène Toussaint
Conseillère syndicale F.I.Q.**

Porte parole pour le syndicat

ANNEXES

Annexe 1 **Portrait des sites et des centres d'activités**

Matière 2

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

- 1.** À la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, le portrait des site(s) et des centre(s) d'activités où les professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoires peuvent être appelées à exercer leurs fonctions est le suivant :

Portrait des sites

- 2.** L'établissement ne comporte qu'un seul site :

- C.S.S.S. d'Argenteuil, sis au 145, boul. Providence, Lachute (QC) J8H 4C7, incluant le point de service de Grenville, sis au 93, place des Érables, Grenville (QC) J0V 1J0.

Portrait des centres d'activités

- 3.**
- Direction de la qualité des soins et des services
 - Direction de la santé physique
 - Équipe volante
 - Département d'inhalothérapie
 - Unité de la Fontaine
 - Unité du Pavillon
(Secteurs A - B1 - B2)
 - Centre de jour - Lachute et Grenville
 - Hôpital de jour
 - Urgence
 - Services ambulatoires
(cliniques externes - médecine de jour - services santé)
 - Clinique externe de psychiatrie
 - Bloc opératoire
(salle d'opération - salle de réveil - chirurgie d'un jour)
 - Laboratoire (centre de prélèvements)
 - Unité de soins de courte durée (U.S.C.D.)

Font partie de la vocation C.L.S.C. au sens des l'article 5.03 de l'Annexe 4 des dispositions nationales de la convention collective, les centres d'activités suivants :

- Services courants du point de service de Grenville
- Soutien à domicile
 - les soins infirmiers comportent 4 secteurs :
(1) Mille-Îles, Lachute, (2) Grenville, (3) Brownsburg, Harrington, Lachute,
(4) St-André, Carillon, Lachute
 - les soins d'inhalothérapie couvrent tout le territoire
- Enfance, Famille, Jeunesse, Adultes
(0-6 ans, 6-12 ans, 12-20 ans, prévention 0-20 ans)
- Accueil, crise

Annexe 1 **Portrait des sites et des centres d'activités**

Matière 2

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

- 4.** Une fois par année, avant le 1^{er} mars, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des centres d'activités où les professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoires peuvent être appelées à exercer leurs fonctions.

- 5.** L'Employeur informe le Syndicat des modifications qu'il veut apporter à ce portrait de(s) site(s) et centre(s) d'activités, en précisant l'échéancier projeté.

Si ces modifications ont un impact sur une ou plusieurs salariée(s), les parties se rencontrent avant la mise en place desdites modifications pour convenir de toutes mesures susceptibles d'en réduire les impacts sur la ou les salariée(s).

Annexe 2 Conversion des heures de remplacement

Matière 7

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

- 1.** Dans le but de stabiliser les ressources humaines et de favoriser la rétention des salariées, professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoires, l'Employeur s'efforce de convertir en postes réguliers les heures de remplacement, dans la mesure où les besoins le justifient.
- 2.** Pour ce faire, dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective et, par la suite, à tous les trois (3) ans, les parties se rencontrent en Comité de relations de travail et procèdent à l'exercice de conversion des heures de remplacement.
- 3.** À cette fin, les parties utilisent comme base de calcul annualisé la période comptable où les heures de remplacement ont été les moins nombreuses au cours des douze (12) mois précédant l'exercice.

Les heures de remplacement comprennent celles travaillées par les salariées des listes de disponibilité, celles effectuées par du personnel provenant d'agences et celles travaillées en temps supplémentaire (quart complet de travail).

Les parties évaluent aussi la pertinence d'ajouter les heures effectuées lors de surcroûts temporaires de travail ou lors de toutes autres circonstances particulières.
- 4.** L'exercice de conversion des heures de remplacement doit tenir compte de la nécessité de répondre aux besoins des centres d'activités, en fonction du caractère récurrent des absences, de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine et de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas de manque de personnel ou d'accroissement des heures travaillées.
- 5.** L'exercice de conversion des heures de remplacement s'actualise par la création de postes simples à temps complet et à temps partiel, de postes composés à temps complet et à temps partiel, puis finalement de postes d'équipe volante, le tout dans le respect des dispositions nationales et locales de la convention collective et des balises qui y sont fixées. Les postes ainsi créés sont affichés et comblés conformément aux dispositions nationales et locales de la convention collective.
- 6.** Soixante (60) jours avant la date fixée pour la rencontre, les parties s'échangent l'information nécessaire à l'exercice de conversion des heures de remplacement. L'Employeur fait parvenir au Syndicat les informations détaillées mentionnées à l'article 3 des présentes, et ce pour les douze (12) mois précédant l'exercice.
- 7.** Les parties peuvent convenir de toutes autres modalités ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente annexe.

Annexe 3

Horaire comprimé

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Aux fins d'application de la présente annexe, la base de calcul devient la quinzaine de travail. Les parties peuvent, après entente écrite, 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, selon le cas. Cet horaire s'adresse également aux salariées travaillant dans un centre d'activités n'opérant que sur le quart de jour.

Champ d'application

Cet horaire s'adresse aux salariées ayant une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 h ¼) ou de trente-cinq heures (35 h), selon le cas, et travaillant dans un centre d'activités opérant vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

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 minutes		35 h	
Nombre de jours de travail	7 (6 et 1)		7 (6 et 1)	
Heures de travail / jour	6	10 h 52 minutes	6	10 h 29 minutes
	1	07 h 15 minutes	1	07 h
Heures de présence / jour	6	12 h	6	11 h 37 minutes
	1	08 h	1	07 h 43 minutes
Repas	6	(40 et 30 minutes)	6	(38 et 29 minutes)
	1	(45 minutes)	1	(45 minutes)
Repos	2 ou 3 *		2 ou 3 *	
Quarts de travail	Jour, soir, nuit		Jour, soir, nuit	

* Pour la journée de 8 heures de présence, 2 périodes de 15 minutes ; pour les autres journées, la durée s'établit au prorata, par rapport à la journée de 8 heures de présence.

Annexe 3**Horaire comprimé**

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Exemple no 2 :	36 h 15 minutes	35 h
Nombre de jours de travail	7	7
Heures de travail / jour	10 h 21 minutes	09 h 59 minutes
Heures de présence / jour	11 h 06 minutes	10 h 43 minutes
Repas	1 (45 minutes)	1 (43 minutes)
Repos	2 ou 3 *	2 ou 3 *
Quarts de travail	Jour, soir, nuit	Jour, soir, nuit

* Durée établie au prorata, par rapport à la journée de 8 heures de présence.

Exemple no 3 :	36 h 15 minutes	35 h
Nombre de jours de travail	7	7
Heures de travail / jour	10 h 21 minutes	09 h 59 minutes
Heures de présence / jour	11 h 31 minutes	11 h 07 minutes
Repas	2 (40 et 30 minutes)	2 (38 et 29 minutes)
Repos	2 ou 3 *	2 ou 3 *
Quarts de travail	Jour, soir, nuit	Jour, soir, nuit

* Durée établie au prorata, par rapport à la journée de 8 heures de présence.

Exemple no 4 :	36 h 15 minutes	35 h
Nombre de jours de travail	8	8
Heures de travail / jour	09 h 04 minutes	08 h 45 minutes
Heures de présence / jour	09 h 49 minutes	09 h 28 minutes
Repas	1 (45 minutes)	1 (43 minutes)
Repos	2 *	2 *
Quarts de travail	Jour, soir, nuit	Jour, soir, nuit

* Durée établie au prorata, par rapport à la journée de 8 heures de présence.

Annexe 3

Horaire comprimé

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Exemple no 5 :

	36 h 15 minutes	35 h
Nombre de jours de travail	8	8
Heures de travail / jour	09 h 04 minutes	08 h 45 minutes
Heures de présence / jour	09 h 49 minutes	09 h 28 minutes
Repas	1 (45 minutes)	1 (43 minutes)
Repos	2 *	2 *
Quarts de travail	Jour seulement	Jour seulement

* Durée établie au prorata, par rapport à la journée de 8 heures de présence.

Exemple no 6 :

	35 h
Nombre de jours de travail	8
Heures de travail / jour	08 h 45 minutes
Heures de présence / jour	09 h 45 minutes
Repas	1 (60 minutes)
Repos	2 *
Quarts de travail	Jour seulement

* Durée établie au prorata, par rapport à la journée de 8 heures de présence.

Article 2

Mise en application

L'Employeur et le Syndicat doivent convenir de la mise en application de l'horaire comprimé dans un centre d'activités. De plus, soixante-quinze pour cent (75 %) de l'ensemble des salariées appartenant au même regroupement de titres 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 locales et nationales de la convention collective s'appliquent aux salariées sous l'horaire comprimé en autant qu'elles ne sont pas modifiées par les dispositions suivantes :

Article 2 (dispositions locales)**Durée de la période de probation**

Selon le cas, la durée de la période de probation est de :

- trois cent vingt-six heures et quart (326 ¼ h.) de travail pour la salariée dont la semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36 ¼ h.), et trois cent quinze (315) heures de travail pour la salariée dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures ; ou :
- si la salariée a moins d'un (1) an d'expérience dans sa profession, quatre cent trente-cinq (435) heures de travail pour la salariée dont la semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36 ¼ h.), et quatre cent vingt (420) heures de travail pour la salariée dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures ; ou :
- si la salariée a moins d'un an (1) d'expérience dans un titre d'emploi qui requiert un diplôme universitaire terminal (baccalauréat et plus), huit cent soixante et dix (870) heures de travail pour la salariée dont la semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36 ¼ h.), et huit cent quarante (840) heures de travail pour la salariée dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, sans dépasser un maximum de neuf (9) mois de calendrier.

Article 6 (dispositions nationales)**Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement**

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

Activités syndicales à l'intérieur de l'établissement

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

de 50 à 99 salariées	:	07.25	ou	07.00 heures / semaine
de 100 à 299 salariées	:	14.50	ou	14.00 heures / semaine
de 300 à 499 salariées	:	21.75	ou	21.00 heures / semaine
de 500 à 749 salariées	:	29.00	ou	28.00 heures / semaine
de 750 à 1549 salariées	:	36.25	ou	35.00 heures / semaine
de 1550 à 2499 salariées	:	43.50	ou	42.00 heures / semaine
de 2500 et plus	:	58.00	ou	56.00 heures / semaine

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

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

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

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

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

Article 12 (dispositions locales)

Programme d'intégration et d'adaptation (article 12.05 B) des dispositions locales)

La durée maximale du programme est de cent quarante-cinq (145) heures ou de cent quarante (140) heures.

Article 13 (dispositions locales)

Avis d'affichage

En sus des indications prévues à l'article 13.05 des présentes, la mention "horaire comprimé" doit être ajoutée lorsqu'un centre d'activités est soumis à l'horaire comprimé.

Période d'initiation et d'essai

Poste à l'intérieur de l'unité de négociation (article 13.20 des dispositions locales)

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de deux cent dix-sept heures et demi (217 ½ h.) de travail pour la salariée dont la semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36 ¼ h.), et deux cent dix (210) heures de travail pour la salariée dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures.

Malgré ce qui précède, la période d'initiation et d'essai de la salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire terminal (baccalauréat et plus) est de quatre cent trente cinq (435) heures de travail pour la salariée dont la semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36 ¼ h.), et quatre cent vingt (420) heures de travail pour la salariée dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures.

Articles 14 et 15 (dispositions nationales)

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

Article 19 (dispositions nationales)**Temps supplémentaire**

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

Article 20 (dispositions nationales)**Nombre de congés fériés**

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

Exemple no 1 :

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

Exemples nos 2 et 3 :

9 congés fériés

Exemples nos 4, 5 et 6 :

11 congés fériés

Accumulation des congés compensatoires

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

Article 21 (dispositions locales)**Congé annuel de la salariée ayant moins de un (1) an d'ancienneté**

La salariée soumise à l'horaire comprimé et qui a moins d'un (1) an de service et dont le nombre d'heures hebdomadaire de travail est de trente-six heures et quart (36 h $\frac{1}{4}$) 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 soumise à l'horaire comprimé et qui a moins d'un (1) an de service et dont le nombre d'heures hebdomadaire de travail est de trente-cinq heures (35 h) reçoit, quant à elle, une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante heures (140 h) de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

Indemnité au départ

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire de travail est de trente-six heures et quart (36 h ¼) reçoit une indemnité de congé annuel équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq heures (145 h) ou cent quatre-vingt et une heures et quart (181 h ¼) de travail, établi selon les dispositions de l'article 21 des dispositions nationales de la convention collective pour chaque mois de service non rémunéré aux fins des congé annuels au moment de son départ.

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

Article 22 (dispositions nationales)**Nombre de congés spéciaux et sociaux**

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

Salaire

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

Article 23 (dispositions nationales)**Congés maladie et assurance salaire**

Toute salariée titulaire de poste à temps complet dont le nombre d'heures hebdomadaire de travail est de trente-six heures et quart (36 h ¼) a droit à soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69 h 35 min) ouvrables de congés maladie par année de service. La salariée à temps complet dont le nombre d'heures hebdomadaire de travail est de trente-cinq heures (35h) a droit, quant à elle, 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 de travail est de trente-six heures et quart (36 h ¼). Pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire de travail est de trente-cinq heures (35 h), ces heures s'accumulent au rythme de cinq heures trente-six minutes (5 h 36 min) 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 et onze minutes (67 h 11 min) ouvrables de congés maladie non utilisés mais accumulés en vertu de l'article 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) ouvrables et ce, pour une période de cent quatre (104) semaines, à une prestation d'un montant égal à 80 % de son salaire.

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

Le calcul de la prestation est ajusté par la suite, le cas échéant, du taux de croissance de l'échelle de salaire aux dates prévues aux dispositions nationales de la convention collective et/ou en fonction de l'avancement d'échelon prévu à son échelle de salaire, si cet avancement était prévu dans les six (6) mois suivant 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 de travail est de trente-six heures et quart (36 h ¼), et par moins de cent-cinq heures (105 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 de travail 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 articles 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.

Annexe 3

Horaire comprimé

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Article 7 et Annexe 1 (dispositions nationales)

Salaire

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

Remplacement à diverses fonctions

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

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

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

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

Article 8 (dispositions nationales)

Expérience des salariées à temps partiel

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

Exemple no 1 :**1 jour de travail de 10 h 52 min. ou de 10 h 29 min :**

2,43 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 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 $\frac{1}{4}$) ou 2,36 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables de congé annuel)

2,45 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 2,37 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables de congé annuel)

2,46 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 2,38 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables de congé annuel)

2,48 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 2,39 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables de congé annuel)

2,49 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 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 $\frac{1}{4}$) ou 1,56 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel)
(20 jours ouvrables)

1,63 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 1,56 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables de congé annuel)

1,64 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 1,58 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables de congé annuel)

1,64 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 1,58 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables de congé annuel)

1,65 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 1,59 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables de congé annuel)

1,66 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 1,60 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel)
(25 jours ouvrables)

Annexe 3

Horaire comprimé

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Exemples nos 2 et 3 :

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

2,32 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 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 $\frac{1}{4}$) ou 2,25 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables de congé annuel)

2,34 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 2,26 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables de congé annuel)

2,35 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 2,27 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables de congé annuel)

2,36 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 2,28 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables de congé annuel)

2,37 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 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 8 h 45 min :

2,03 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 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 $\frac{1}{4}$) ou 1,97 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables de congé annuel)

2,05 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 1,98 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables de congé annuel)

2,06 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 1,99 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables de congé annuel)

2,07 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 2,00 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables de congé annuel)

2,07 (36 h $\frac{1}{4}$) ou 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 alinéa de l'article 7.22 des dispositions nationales de la convention collective.

Annexe 3

Horaire comprimé

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

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

Article 9 (dispositions nationales)

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. Malgré ce qui précède, les primes prévues aux articles 9.03, 9.04, 9.05 et 9.06 ainsi qu'à l'article 2 de l'Annexe 6 sont payées au prorata des heures travaillées par rapport à la journée régulière de travail.

Primes de soir et de nuit

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

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

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

Article 34 (dispositions nationales)

Primes en psychiatrie

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

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

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

Annexe 3

Horaire comprimé

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Congés mobiles en psychiatrie et en unité spécifique

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

LETTRES D'ENTENTE

<p>Lettre d'entente # 1</p> <p>Matière 7</p>	<p>Mécanisme d'application de la mesure visant la titularisation des salariées</p> <p><i>Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2</i></p>
<p>Section 1</p>	<p>Les regroupements des titres d'emploi « infirmière » et « infirmière-auxiliaire »</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Section 1 de la présente annexe ne s'applique qu'aux salariées dont le titre d'emploi appartient aux regroupements des titres d'emploi « infirmière » et au regroupement des titres d'emploi « infirmière-auxiliaire ». 2. Le processus de titularisation, en plus de répondre aux besoins réels des centres d'activités, contribue à réduire la précarité d'emploi, à contrer le recours aux heures supplémentaires et au personnel d'agences et à favoriser l'attraction et la rétention des salariées de chacun de ces regroupements de titres d'emploi. 3. Dans le but de restreindre l'inscription de salariées au S.R.M.O., l'exercice de titularisation doit assurer à un maximum de salariées l'octroi de postes comportant un minimum de quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours. 4. L'Employeur s'engage à procéder à l'affichage de postes vacants et/ou nouvellement créés de manière à ce qu'au plus tard, le 29 février 2008, toutes les salariées visées par la <i>Lettre d'entente no 1</i> des dispositions nationales de la convention collective répondent à la définition de salariée à temps partiel, le tout en conformité avec les dispositions nationales et locales de la convention collective. 5. Dans le même délai, l'Employeur régularise la structure de poste des salariées, notamment la structure de postes des infirmières auxiliaires de l'équipe volante, de manière à la rendre conforme à ce qui est prévu aux dispositions locales de la convention collective. 6. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur informe également les salariées non détentrices de poste des nouvelles règles et de leurs conséquences. 7. Les parties se rencontrent aux quatre (4) semaines pour suivre l'évolution du processus de titularisation et solutionner les difficultés, le cas échéant. Les représentantes syndicales sont libérées sans perte de salaire pour ces rencontres. 8. Jusqu'à la fin du processus de titularisation (au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective), les salariées non titulaires d'un poste sont réputées, aux fins d'application de l'article 15.14 des présentes (<i>Postes temporairement dépourvus de titulaires (P.T.D.T.) – Grande Liste</i>), être des salariées visées par l'<i>Annexe 12</i> des dispositions nationales de la convention collective. 9. Jusqu'à leur nomination sur un poste et/ou jusqu'à la fin du processus de titularisation, ces salariées feront leurs choix de congé annuels, de congés fériés, etc. sur la liste des occasionnelles de leur regroupement de titres d'emploi.

**Lettre
d'entente
1**

Mécanisme d'application de la mesure visant la titularisation des salariées

Matière 7

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Section 2 Le regroupement des titres d'emploi « inhalothérapeute »

- 10.** La Section 2 de la présente annexe ne s'applique qu'aux salariées dont le titre d'emploi appartient au regroupement des titres d'emploi « inhalothérapeute ».
- 11.** Conformément à l'Annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective et sous réserve de la Lettre d'entente no 1 desdites dispositions nationales, les parties conviennent de se soustraire à l'application du processus de titularisation.
- 12.** Aux fins d'application des tours de rôle pour le temps supplémentaire, la garde ou la disponibilité, la formation, l'octroi des congés fériés, du congé annuel, les affectations (P.T.D.T.), la salariée du regroupement des titres d'emploi « inhalothérapeute » qui n'est pas titulaire d'un poste exerce ses droits d'ancienneté sur le centre d'activités du « Département d'inhalothérapie ».

**Lettre
d'entente
2**

Relative à la personne retraitée réembauchée

- 1.** Conformément à la Lettre d'entente #7 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée retraitée réembauchée ne bénéficie d'aucune disposition locale de la convention collective.

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

**Lettre
d'entente
3**

Aménagement des jours de travail de la salariée titulaire d'un poste permanent à temps partiel (4/14) aux études

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Objectif

1. La présente annexe a pour but de permettre à la salariée titulaire d'un poste à temps partiel (4/14), qui poursuit des études collégiales ou universitaires dans le secteur des soins infirmiers et cardio-respiratoires d'adapter, dans les limites prévues à la présente entente, sa prestation de travail en fonction des exigences du calendrier scolaire.

Salariée visée

2. Toute salariée titulaire d'un poste à temps partiel comportant exactement quatre (4) jours de travail par quinzaine (4/14), inscrite dans un programme d'études collégiales ou universitaires dans le secteur des soins infirmiers et cardio-respiratoires, peut se prévaloir de la présente annexe, pour toute la durée de ses études.

Entente

3. L'entente est obligatoirement d'une durée d'un (1) an, débutant le 1^{er} juin d'une année pour se terminer le 31 mai de l'année suivante. Elle peut être reconduite d'année en année, pendant toute la durée des études, aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités.

La salariée doit présenter sa demande à l'Employeur par écrit, avant le 1^{er} mai, soit trente (30) jours à l'avance, en fournissant la preuve de son inscription dans un programme d'études admissible. La salariée qui désire reconduire l'entente doit, à chaque année, renouveler sa demande et fournir la preuve de son inscription.

L'entente doit être consignée par écrit. Une copie est remise au Syndicat.

Modalités de confection de l'horaire

4. Étant titulaire d'un poste comportant quatre (4) jours de travail par quinzaine (4/14), la salariée doit être cédulée cent quatre (104) jours par année ; huit (8) de ces jours sont des journées de congé annuel.

104 jours

L'horaire de travail de la salariée est confectionné en fonction des principes suivants :

**Lettre
d'entente
3**

Aménagement des jours de travail de la salariée titulaire d'un poste permanent à temps partiel (4/14) aux études

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

- 52 jours** • Elle doit être cédulée une fin de semaine sur deux (samedi et dimanche) ; de plus :
- 6 jours** • Elle doit être cédulée les jours fériés suivants : Confédération, Fête du travail, Action de Grâce, Vendredi Saint ou Lundi de Pâques, Fête des patriotes, Fête nationale ; de plus :
- 6 jours** • Elle doit être cédulée six (6) jours à la période des fêtes (entre le 22 décembre et le 4 janvier) ; de plus :
- 40 jours** • Elle doit être cédulée de trois (3) à quatre (4) jours par semaine, en plus de ses journées de fin de semaines, entre le 1^{er} juin et le 15 septembre, pour un total de quarante (40) jours.

Autres salariées de la liste de disponibilité

5. Aucune autre salariée inscrite à la liste de disponibilité ne peut revendiquer, en raison de son ancienneté, l'une ou l'autre des journées de travail portées à l'horaire de la salariée visée par l'entente, en autant que lesdites journées de travail aient été portées à l'horaire conformément aux principes énoncés à l'article 4 des présentes.

Disponibilité additionnelle

6. La salariée visée par l'entente peut, si elle le désire, offrir une disponibilité additionnelle aux cent quatre (104) jours de son poste. Mais pour ces journées additionnelles de disponibilité, elle sera alors assignée selon son rang d'ancienneté et ne bénéficiera d'aucune priorité, la présente entente ne s'appliquant pas à ces journées de disponibilité additionnelle.

Fin de l'entente individuelle d'une salariée visée

7. À défaut d'être renouvelée à la demande de la salariée, l'entente prend fin à la date prévue dans l'entente écrite (au plus tard le 31 mai de chaque année).

Fin d'application de la lettre d'entente

8. L'Employeur et/ou le Syndicat peuvent fin à l'application de la présente Lettre d'entente en donnant un préavis écrit de soixante (60) jours à l'autre partie.

**Lettre
d'entente
3**

Aménagement des jours de travail de la salariée titulaire d'un poste permanent à temps partiel (4/14) aux études

Matière 9

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Les ententes individuelles en cours au moment de l'envoi de ce préavis se poursuivent jusqu'à la fin de l'année en cours (soit jusqu'au 31 mai), mais elles ne peuvent être reconduites.

L'Employeur avise par écrit les salariées visées par des ententes en cours, et ce dès la réception du préavis. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

9.

En tout temps, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de diverses modalités pour solutionner les difficultés d'application de la présente lettre d'entente.

Toutefois, ces modalités ne doivent pas priver d'autres salariées de l'exercice de droits qui leur sont dévolus par leur ancienneté (octroi des congé annuels, fériés, journées de disponibilité additionnelle, etc.).

**Lettre
d'entente
4**

Relative à la rétention de certaines salariées admissibles à la retraite

Matière 11

Annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Les congés qui sont prévus à la Lettre d'entente no 6 des dispositions nationales de la convention collective pourront être pris de la manière suivante :

- 1.** Aux fins des présentes, les congés prévus à la Lettre d'entente no 6 des dispositions nationales de la convention collective sont appelés « congés de rétention » ;
- 2.** La salariée a le choix de prendre ses « congés de rétention » de manière continue ou fractionnée ;
- 3.** Ces congés peuvent être pris à n'importe quel moment de l'année ;
- 4.** Malgré le paragraphe précédent, les congés annuels, les congés fériés et/ou les congés compensatoires déjà portés à l'horaire ont préséance sur les « congés de rétention » ;
- 5.** La salariée doit faire la demande à l'Employeur par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance, en précisant à chaque fois le nombre de jours de « congés de rétention » qu'elle veut prendre ainsi que les dates où elle veut les prendre ;
- 6.** L'Employeur ne peut refuser sans motif valable.
- 7.** En tout temps, les parties pourront convenir par écrit de modalités différentes.

