

**DISPOSITIONS LOCALES  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
INTERVENUES**

**ENTRE**

**LA RÉSIDENCE DE LACHUTE**

**ET**



**LES PROFESSIONNEL-LE-S  
EN SOINS DE SANTÉ UNIS  
(PSSU – FIQ)**

**ENTRÉE EN VIGUEUR LE \_\_\_\_\_**



## **PRÉAMBULE**

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

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Dispositions à négocier à l'échelle locale FIQ</b>	<b>Matières visées par l'Annexe A.1 de la loi 30</b>		
1 - Notions de poste et de centre d'activités	1,2		
2 - Règles d'éthique entre les parties	16		
3 - Durée et modalités de la période de probation	3		
4 - Pratique et responsabilité professionnelles	19		
5 - Perte et destruction de biens personnels	21		
6 - Vestiaire et uniformes	22,23		
7 - Comités locaux	15		
8 - Paiement des salaires	24,25		
9 - Affichage d'avis	17		
10 - Allocations de déplacement	20, 26		
11 - Déplacement	5		
12 - Développement des ressources humaines	9, 13		
13 - Promotion - Transfert - Rétrogradation	7		
14 - Procédure de supplantation et/ou mise à pied	8		
15 - Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et règles applicables lors d'affectations temporaires	4, 6		
16 - Heures et semaine de travail	9		
17 - Congés sans solde	12		

<b>Dispositions à négocier à l'échelle locale FIQ</b>	<b>Matières visées par l'Annexe A.1 de la loi 30</b>		
18 - Congés mobiles en unité spécifique	11		
19 - Temps supplémentaire - disponibilité ou garde	10		
20 - Congés fériés	11		
21 - Congé annuel	11		
22 - Durée des dispositions locales de la convention collective	11		
Annexe 1 - Horaire comprimé	9		
Annexe 2 - Mécanisme d'application de la mesure visant la titularisation des salariées	7		
Annexe 3 - Relative à l'accessibilité aux postes d'assistante-infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat et d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat	7		

## TABLE DES MATIÈRES

1	Notions de poste et de centre d'activités (matières 1, 2).....	1
2	Règles d'éthique entre les parties (matière 16).....	2
3	Durée et modalités de la période de probation (matière 3) .....	3
4	Pratique et responsabilité professionnelles (matière 19).....	4
5	Perte et destruction de biens personnels (matière 21) .....	5
6	Vestiaire et uniformes (matières 22,23) .....	6
7	Comités locaux (matière 15).....	7
8	Paiement des salaires (matières 24, 25) .....	8
9	Affichage d'avis (matière 17) .....	10
10	Allocations de déplacement matière 26).....	11
11	Déplacement (matière 5) .....	13
12	Développement des ressources humaines (matière 13).....	14
13	Promotion – Transfert – Rétrogradation (matière 7) .....	16
14	Procédure de supplantation et/ou mise à pied (matière 8).....	22
15	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et règles applicables lors d'affectations temporaires (matières 4, 6).....	24
16	Heures et semaine de travail (matière 9) .....	29
17	Congés sans solde (matière 12).....	33
18	Congés mobiles en unité spécifique (matière 11) .....	42
19	Temps supplémentaire - disponibilité ou garde (matière 10).....	43
20	Congés fériés (matière 11).....	45
21	Congé annuel (matière 11).....	47
22	Durée des dispositions locales de la convention collective .....	50
	(Décret + loi 30)	
	Annexe 1 - Horaire comprimé (matière 9) .....	51
	Annexe 2 - Mécanisme d'application de la mesure visant la titularisation des salariées (matière 7) .....	62
	Annexe 3 - Relative à l'accessibilité aux postes d'assistante-infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat et d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (matière 7).....	63

## **ARTICLE 1 NOTIONS DE POSTE ET DE CENTRE D'ACTIVITÉS**

**Matières 1 et 2**

### **1.01 Centre d'activités**

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

La Résidence Lachute est considérée comme un centre d'activités.

Si l'Employeur modifie la structure organisationnelle de manière à créer plus d'un centre d'activités, il consulte préalablement le Syndicat ainsi que pour toute modification à la liste des centres d'activités.

### **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 Regroupement de titres d'emploi**

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

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

- les titres d'emploi d'infirmières;
- les titres d'emploi d'infirmières auxiliaires.

**ARTICLE 2**      **RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES**  
**Matière 16**

**2.01**              **Entente particulière**

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

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

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



**ARTICLE 3**  
**Matière 3**  
**3.01**

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

**Durée et modalités de la période de probation**

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. Toutefois, si la salariée s'absente au cours de cette période de neuf (9) mois pour plus d'une semaine continue, cette dernière est prolongée d'autant de jours que dure l'absence.

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

**ARTICLE 4**  
**Matière 19**

**PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES**

**4.01**                    **Signature d'un document technique**

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

**4.02**                    **Modification d'un document**

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

**ARTICLE 5**  
**Matière 21**

**PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS**

**5.01**

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

Lorsque la destruction d'un effet personnel empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail (lunettes, lentilles cornéennes, prothèses ou orthèses etc.) cette dernière peut s'absenter, sans perte de salaire pour le quart de travail en cours, pour voir au remplacement de ce bien personnel.

La salariée doit présenter sa réclamation à l'Employeur au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent l'événement, à moins qu'elle n'ait été dans l'impossibilité de le faire pendant cette période.

## **ARTICLE 6 VESTIAIRE ET UNIFORMES**

**Matières 22 et 23**

### **6.01 Vestiaire**

L'Employeur fournit aux salariées des casiers verrouillables pour le dépôt de leurs vêtements.

### **6.02 Uniforme**

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

**6.03** Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.

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

**ARTICLE 7**      **COMITÉS LOCAUX**  
**Matière 15**

**7.01**            **Comité local de relations de travail**

Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité local de 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.

Ce comité peut se transformer en Comité de soins infirmiers en vertu de l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective ou en comité de développement des ressources humaines.

**7.02**            Ce comité est composé de deux (2) représentantes du Syndicat, salariées de l'établissement et de deux (2) cadres de l'établissement, représentant l'Employeur.

Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant extérieur.

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

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

## **ARTICLE 8 PAIEMENT DES SALAIRES**

**Matières 24, 25**

### **8.01 Relevé de paie**

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit:

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

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

### **8.02 Périodes de paie**

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Toute modification dans le versement de la paie doit faire l'objet d'une entente locale. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

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

### **8.03 Erreur**

Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les cinq (5) jours ouvrables de la distribution des relevés de paie, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération d'une telle somme, sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de quarante dollars (40 \$) par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de vingt dollars (20 \$) pour une salariée à temps partiel. Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la salariée.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en moins à une salariée par son employeur, il est convenu que la récupération d'une telle

somme par la salariée sera effectuée en un seul paiement après la signification de l'erreur par la salariée. Il est entendu que la salariée ne peut récupérer que les sommes versées en moins au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

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.

#### **8.04 Montants dus au départ**

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

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

#### **8.05 Retenu et ou Épargne sur le salaire**

L'Employeur, à la demande de la salariée, effectue la retenue à la source (caisse d'économie, œuvre de bienfaisance, fond de solidarité, etc.) si cette retenue est techniquement possible.

**ARTICLE 9      AFFICHAGE D'AVIS**  
**Matière 17**

- 9.01**            L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise à la représentante du Syndicat.
- 9.02**            Le tableau d'affichage est situé à la salle de repos des salariées.
- 9.03**            Dans ce tableau, le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres, eu égard au respect des règles de publication courantes en matière de confidentialité, respect de la vie privée, pertinence et devoir de retenue.
- Cependant, chaque document doit préalablement être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat.
- 9.04**            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, eu égard au respect des règles de publication courantes en matière de confidentialité, respect de la vie privée, pertinence et devoir de retenue.
- 9.05**            L'Employeur remet au Syndicat copie des politiques, procédures et règlements écrits visant le personnel, ainsi que copie de leurs amendements et modifications.



**ARTICLE 10 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT**  
**Matière 26**

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

Le port d'attache est La Résidence de Lachute situé au 377, rue Principale, Lachute (Québec), J8H 1Y1. Toutefois, si l'Employeur poursuit dans le futur des activités dans d'autres installations, le port d'attache des salariées sera établi en fonction du lieu où elles sont appelées à exercer habituellement la majeure partie de leurs fonctions.

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

Lorsque la salariée 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.

**10.02 Salariée accompagnant un bénéficiaire**

La salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploi 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, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail.
- 2- Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 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 sous-paragraphe 1.

- 3- L'établissement rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues au présent article et à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.
- 4- Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée une période de repos (12 heures ) avant de reprendre son quart normal de travail.

### **10.03 Autre moyen de transport**

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

### **10.04 Stationnement**

À moins de catastrophe naturelle, l'Employeur assure un espace de stationnement gratuit par quart de travail pour ses salariées. Toutefois, en cas de changement de lieu, de changement de propriétaire des installations ou d'agrandissement, l'Employeur peut mettre fin à un tel avantage pourvu qu'il avise le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

Lorsque l'Employeur exige qu'une salariée utilise son automobile personnelle dans l'exercice de ses fonctions, il doit fournir un stationnement gratuit au port d'attache ou rembourser à la salariée les frais de stationnement encourus.

### **10.05 Repas**

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

**10.06** Le remboursement des déboursés effectués en vertu du présent article et de l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective est effectué dans la période de paie suivant l'autorisation de paiement du compte de dépenses produit par la salariée.

**ARTICLE 11 DÉPLACEMENT**  
**Matière 5**

**11.01** 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 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).

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

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

**11.02** Compte tenu des paragraphes 1.24 et 1.25 des dispositions nationales de la convention collective, les parties établissent, si requis, les 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.

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 12 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**  
**Matière 13**

**12.01 Énoncé de principe et définitions**

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et aux orientations dans le secteur de la santé et des services sociaux. Il doit également tendre à optimiser la réponse aux besoins d'adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'orientation, d'adaptation et de formation en cours d'emploi et s'inscrit dans le plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H)

**12.02 Orientation et adaptation**

**A) Orientation des salariées nouvellement embauchées**

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

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

Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation est prolongée d'autant.

**B) Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau**

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

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.

### **12.03 Formation en cours d'emploi**

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

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

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

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.

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

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

**12.04** Un comité de développement des ressources humaines est créé. Le comité se compose de deux (2) personnes désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur.

**12.05** Le mandat général du comité est de participer à l'élaboration et à l'évaluation du plan d'activités de formation.

### **12.06 Horaire de travail**

L'Employeur aménage l'horaire de la salariée de soir et de nuit afin de respecter les dispositions nationales de la convention collective relatives à l'intervalle minimum. À cette fin, l'Employeur s'efforce d'accoler toute activité de formation à un jour de congé.

**ARTICLE 13**  
**Matière 7**

**PROMOTION – TRANSFERT – RÉTROGRADATION**

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

**13.01**

L'Employeur informe par écrit le Syndicat des postes vacants, nouvellement créés ou vacants abolis conformément au paragraphe 3.14 des dispositions nationales de la convention collective, à chaque fois que la situation se produit.

Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche les postes vacants ou nouvellement créés, couverts par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

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

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

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

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

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

**13.02**

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

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

- 13.03** Toute salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.
- Cette salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidates à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.
- 13.04** Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante du Syndicat.
- 13.05** Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle rencontre les conditions d'admission prévues à l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective.
- La salariée à qui le poste est attribué et qui a besoin d'acquérir ou de parfaire des connaissances spécifiques aux tâches qu'elle sera appelée à effectuer reçoit cette formation durant les heures de travail et les coûts liés à cette formation sont aux frais de l'Employeur.
- 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 au paragraphe (12.02 B). Suite à ce programme, la salariée débute sa période d'initiation et d'essai.
- 13.06** Toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et des paragraphes 15.06 à 15.13 des dispositions nationales de la convention collective.
- 13.07** Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09, un registre des postes est établi. Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- 13.08** Sous réserve des dispositions du paragraphe 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 poste visé.
- 13.09** L'inscription au registre est valide pour un an. Il est utilisé lorsque la salariée est absente pour la durée totale de la période d'affichage.
- 13.10** L'application du paragraphe 13.05 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.09 – Établissement – des dispositions nationales de la convention collective.

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

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

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

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

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

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

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

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

1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2), que le nombre de jours résiduel du poste à temps partiel ne soit jamais inférieur à quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

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



- a) dans les centres d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts de travail :
- i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet;
  - ii) s'il reste un (1) ou des jour-s de travail non récupéré-s, ce ou ces jour-s est ou sont offert-s par ordre d'ancienneté aux autres salariées du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariée-s. Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours et est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;
  - iii) si aucune salariée à temps partiel ne veut ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée à temps complet, le ou les jour-s de travail du poste est ou sont offert-s par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'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.
- b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail :
- i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable sur un quart, seules les salariées à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;
  - ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.
- 2- Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.

- 3- Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un point de service, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les salariées à temps partiel de ce point de service.
- 4- Les parties conviennent que rien dans ce présent paragraphe ne peut être utilisé aux fins d'interprétation de la notion de «centre d'activités» par rapport à celle de «point de service» ou inversement.

#### **13.14 Changement de statut**

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

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

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

La salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire à la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

Dans ce cas, cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission; cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 13 pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivant sa démission. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

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

- 13.15** 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.

- 13.16** 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. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

- 13.17** La salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 13.18** 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.
- 13.19** 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.
- 13.20** Les diplômes ou certificats ou attestations d'études postsecondaires ne sont pas un critère absolu.
- 13.21** 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.
- 13.22** La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.

**ARTICLE 14**    **PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED**  
**Matière 8**

**14.01**

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

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

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

Nonobstant ce qui précède, la salariée peut choisir un poste vacant sans candidature au lieu de supplanter.

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

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

- 4- à défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

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

**14.03** Une salariée à temps complet peut supplanter plus d'une salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 16 – Heures et semaine de travail.

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

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

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

### **Matières 4 et 6 15.01**

#### **Poste temporairement dépourvu de sa titulaire**

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

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

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

Tout poste temporairement dépourvu de sa titulaire doit être comblé, pour toute la durée de l'absence, par les salariées de l'équipe de base dans le centre d'activités, par les salariées de l'équipe de remplacement et, par la suite, par les salariées inscrites à la liste de disponibilité.

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

### **15.02 Liste de disponibilité**

La liste de disponibilité de l'établissement est utilisée pour suppléer à l'équipe de base lorsque celle-ci est insuffisante **et** à l'équipe de remplacement. Elle est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités ou pour exécuter des travaux à durée limitée.

### **15.03 Salariées inscrites à la liste de disponibilité**

**La liste de disponibilité comprend le nom des salariées suivantes :**

- a) toute salariée à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
- b) toute candidate à l'exercice de la profession;
- c) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- d) toute externe en soins infirmiers en fonction de son permis d'exercice restreint;
- e) toute salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective.

#### **15.04**

Pour être inscrite à la liste 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.

La salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective, la candidate à l'exercice de la profession infirmière, l'externe en soins infirmiers, et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective doivent assurer une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines ou aux trois (3) semaines si elle travaille dans plus d'un établissement. Cette disponibilité peut être différente selon le type d'affectation (plus ou moins de vingt-huit (28) jours).

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

Une (1) fois par période de huit (8) semaines, selon le calendrier établi, la salariée inscrite à la liste de disponibilité peut modifier par écrit sa disponibilité exprimée à l'Employeur. Toutefois, l'Employeur peut modifier ladite période après entente avec le Syndicat.

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.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, au plus tard le 15 février, l'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des salariées inscrites sur la liste de disponibilité pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre. Après le 15 février, la salariée peut modifier à la hausse sa disponibilité pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, auquel cas les horaires de travail déjà octroyés ou en élaboration ne sont pas modifiés.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans le même centre

d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule affectation, aux fins d'application du paragraphe 15.07. Ces affectations sont signifiées dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

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

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

**15.07 Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité**

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

Une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'annexe 1 ou de l'intervalle minimum prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. De même, les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective – Temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ces cas.

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

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

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

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

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

- a) aux salariées titulaires de postes à temps partiel inscrites à la liste de disponibilité;
- b) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.



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

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à vingt-huit (28) jours, cette affectation doit être accordée conformément au sous-paragraphe B) du présent paragraphe sous réserve d'un préavis de sept (7) jours aux salariées concernées.

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

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

- a) aux salariées inscrites à la liste de disponibilité. Cependant, si en fonction de son ancienneté, l'affectation doit être accordée à une salariée titulaire d'un poste à temps partiel, celle-ci peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette assignation.

La salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

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

Si l'affectation est accordée à une salariée visée par l'alinéa précédent, l'affectation qu'elle détenait est accordée, s'il y a lieu, selon les modalités prévues au sous-paragraphe A) du présent paragraphe.

### **C) Affectation de plus de quatre-vingt-dix (90) jours**

Nonobstant le sous-paragraphe B) du présent paragraphe, les parties accordent une priorité d'assignation à la salariée titulaire d'un poste stable sur le quart de nuit, par rapport aux salariées inscrites à la liste de disponibilité, pour combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire sur les quarts de jour ou de soir à l'intérieur de son centre d'activités.

### **D) Procédure d'appel**

Tout en laissant à la salariée ayant le plus d'ancienneté la chance d'accepter ou de refuser l'assignation offerte et en tenant compte du moment où débute l'assignation la procédure d'appel est la suivante;

- a- Dans le cas où il y a plus d'une assignation, l'employeur offre à la salariée le choix d'assignation.
- b- Si la salariée n'est pas jointe au premier (1) appel, d'autres appels sont effectués. Si une personne répond au téléphone ou si l'appel est pris en charge par un répondeur, boîte vocale, téléavertisseur ou téléphone cellulaire, l'employeur doit laisser un message sur chacun et allouer suffisamment de temps pour le retour d'appel en prenant en considération le moment où débute l'assignation.
- c-- Si l'assignation est urgente, c'est à dire trois (3) heures ou moins avant le début des quarts de soir et de nuit et dix (10) heures ou moins avant le quart de jour, et que personne ne répond ou n'est disponible, l'employeur passe à la salariée suivante et ainsi de suite.

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

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

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

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

**15.09** La salariée qui occupe successivement un (1) ou des poste(s) temporairement dépourvu(s) de sa (leurs) titulaire(s) ou qui comble un (1) ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de mise à pied de deux (2) semaines.

Dans ce cas, la salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues au paragraphe 14.01 et suivants. Toutefois, la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective, la candidate à l'exercice de la profession infirmière, l'externe en soins infirmiers et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective sont inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.

**ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**  
**Matière 9**

**16.01 Semaine régulière**

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

**16.02 Répartition de la semaine**

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

**16.03 Période de repas**

La salariée dispose de trois quarts (3/4) d'heure pour prendre son repas quotidien. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement. Si la salariée doit demeurer à l'établissement elle est rémunérée pour la durée du repas à taux simple, donc la rémunération pour cette journée est de huit (8) heures.

**16.04 Période de repos**

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

Toutefois, les salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit peuvent accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

**16.05 Repos hebdomadaire**

Les deux (2) jours complets de repos par semaine accordés à la salariée sont consécutifs, si possible.

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

À la demande de la salariée, l'employeur peut accorder quatre (4) jours consécutifs de repos par deux (2) semaines de travail.

**16.06 Échange d'horaire**

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

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

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

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

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

#### **16.09 Affichage des horaires**

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

**16.10** 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).

#### **16.11 Réaménagement de l'horaire**

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

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

#### **16.12 Roulement des périodes**

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

**16.13** Dans un centre d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées, l'Employeur accorde un service stable sur le quart de travail de soir

ou de nuit à la salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de roulement à moins de nécessité absolue.

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

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

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

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

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

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

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

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

**16.20** **Heures brisées**

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

## 16.21

### **Contrôle du temps**

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

**ARTICLE 17    CONGÉS SANS SOLDE**  
**Matière 12**

**17.01            Disposition générale**

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

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

**CONGÉS SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CEGEP, UN ÉTABLISSEMENT RECONNU PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION OU UNE UNIVERSITÉ.**

**17.02            Conditions du congé**

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

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 au sens de l'article 15.

**17.03            A) Modalités du congé sans solde**

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

### 3- Congés maladie

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

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

### 4- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1<sup>ère</sup>) année du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une Commission scolaire, à un CEGEP, un établissement reconnu par le ministère de l'éducation ou à une Université pour un autre Employeur.

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

### 5- Disponibilité

Nonobstant le paragraphe 15.05 des dispositions locales de la convention collective, en tout temps, au cours du congé sans solde il sera loisible à la salariée d'offrir une disponibilité selon sa disponibilité réelle.

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

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



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

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

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

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

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

#### **1- Retour**

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

#### **2- Congé annuel**

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

#### **3- Congés maladie**

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

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

#### **4- Modalités de retour**

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

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.01 et suivants - Procédure de supplantation et/ou mise à pied.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

#### 5- Disponibilité

Nonobstant le paragraphe 15.05 des dispositions locales de la convention collective, en tout temps, au cours du congé sans solde il sera loisible à la salariée d'offrir une disponibilité selon sa disponibilité réelle.

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

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

#### **17.06 Congé pour reprise d'examen**

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

### **AUTRES CONGÉS SANS SOLDE**

#### **17.07 Fonction civique (Congé préélectoral)**

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

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

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

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

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

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

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes :

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés maladie

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

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

4- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1ère) année de son mandat, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible ou que son absence excède un (1) an, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.01 et suivants - Procédure de supplantation et/ou mise à pied.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

**Modalités du congé partiel sans solde**

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

## CONGÉ SANS SOLDE

### 1- Conditions d'obtention

Après un an (1) de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance.

Ce congé sans solde peut être divisé en périodes d'une semaine ou en journée, le maximum est de vingt(20) jours.

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde 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 au sens de l'article 15.

### 2 - Modalités

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

#### a) Retour

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

#### b) Congé annuel

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

#### c) Congés maladie

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

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

d) Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

e) Droit de postuler

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

## **17.10 Préretraite**

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

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

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

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

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

Sur demande écrite faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est 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. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées à temps partiel.

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

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

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

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

L'Employeur peut accorder à une salariée 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 et le nombre de jour de travail par semaine. La salariée doit fournir une prestation minimale de travail équivalente à deux jours (2) par semaine.

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

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

### **17.13 Suspension du droit de pratique**

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 17.09. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

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

À chaque année et après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après demande écrite au moins sept (7) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de soixante (60) jours afin de participer à une œuvre humanitaire ou encore pour œuvrer au sein d'un organisme visant des objectifs d'assistance aux services dans un pays étranger,

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

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

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au paragraphe 14.01 et suivants.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement

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

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

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

## **ARTICLE 18 CONGÉS MOBILES EN UNITÉ SPÉCIFIQUE**

**18.01** Si une unité spécifique devient reconnue dans l'établissement en application de l'annexe 9 des dispositions nationales de la convention collective, les congés mobiles prévus à cette annexe doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée.



**ARTICLE 19**    **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE**  
**Matière 10**    **Temps supplémentaire**

**19.01**            **Répartition équitable**

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

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

Il appartient aux salariées d'exprimer leur disponibilité pour le temps supplémentaire à l'intérieur d'une période donnée.

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

**19.02**            **Disponibilité à tour de rôle**

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

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

**Disponibilité ou garde**

**19.03**            **Disponibilité à domicile ou à l'établissement**

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

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

L'Employeur fournit gratuitement à la salariée qui est en service de garde, un espace de stationnement à moins de cent (100) mètres d'une entrée de l'établissement.

**19.05 Disponibilité à l'établissement**

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

**19.06 Télé-avertisseur**

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

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

**19.07 Rappel durant un repas**

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

**19.08** La salariée ayant travaillé plus de la moitié d'un quart de travail lorsqu'elle est en disponibilité bénéficie, à sa demande, d'une absence autorisée pour le quart de travail suivant immédiatement la période de disponibilité. Cette absence est sans solde à moins que la salariée puisse se prévaloir d'un congé prévu à la convention collective (congé compensatoire, congé de maladie pour motifs personnel etc.).

**ARTICLE 20    CONGÉS FÉRIÉS**  
Matière 11

**20.01            Liste des congés fériés**

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

- F1      Confédération**
- F2      Premier lundi du mois d'août**
- F3      Fête du Travail**
- F4      Action de Grâces**
- F5      Veille ou lendemain de Noël (au choix de la salariée)**
- F6      Noël**
- F7      Veille ou lendemain du jour de l'An (au choix de la salariée)**
- F8      Jour de l'An**
- F9      Premier lundi du mois de mars**
- F10     Vendredi Saint**
- F11     Lundi de Pâques**
- F12     Fête des patriotes**
- F13     Fête Nationale**

**20.02            Répartition équitable**

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

Noël et le jour de l'An étant convenus comme jours de congés fériés, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. En cas de mésentente entre les salariées d'un même regroupement de titre d'emploi, d'un même quart de travail pour l'octroi de ces jours, le principe d'une alternance, d'année en année, entre les salariées d'un même regroupement de titre d'emploi, d'un même quart de travail sera appliqué, à moins que l'Employeur et le Syndicat s'entendent autrement.

Les salariées ont droit à un minimum de cinq (5) jours de congés à Noël ou au Jour de l'An. Pour ce faire, la salariée accole au congé de Noël ou du Jour de l'An des congés fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires.

**20.03            Remise de congé férié**

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine ou de l'accorder lors de la fin de semaine. Il accole ce congé au début ou à la fin du cycle de travail de la salariée qui travaille toutes ses journées de poste de façon consécutive.

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

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

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

#### **20.04 Échange de congé férié**

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

## **ARTICLE 21      CONGÉ ANNUEL**

**Matière 11**

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

La période du congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

La période située entre le 15 juin et le 15 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur doit obligatoirement respecter cette période et ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 15 juin au 15 septembre, les parties locales se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période.

À défaut d'entente, la période normale de congé annuel est du 1 juin au 30 septembre à moins que les parties locales conviennent de modalités permettant de la raccourcir.

### **21.02            Prise du congé**

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

Cependant, la salariée peut choisir de prendre deux (2) semaines de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées n'apparaissent pas au programme des congés annuels et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

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

L'Employeur affiche, avant le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> août, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Une copie de la liste est remise à la représentante locale.

### **21.04            Inscription**

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 15 août. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées d'un même regroupement de titres d'emploi travaillant dans un même centre d'activités. La période de congé annuel de chaque salariée débute ou se termine par une (1) fin de semaine complète de congé.

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

#### **21.05 Affichage du programme**

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 1<sup>er</sup> septembre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

La salariée prend son congé annuel aux dates prévues au programme. Le programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.06 et 21.07.

#### **21.06) Échange de congé annuel**

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

#### **21.07 Report du congé annuel**

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, survenus avant ou pendant sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel en totalité ou en partie à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son Employeur aussitôt que possible.

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

#### **21.08) Congé annuel pour conjoints**

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

#### **21.09 Remise de la rémunération**

Sur demande de la salariée, la rémunération du congé annuel est remise à la salariée pour toute la période ou partie de période de congé annuel selon le cas, en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

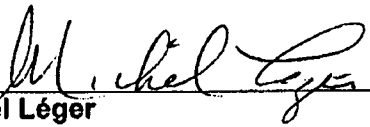


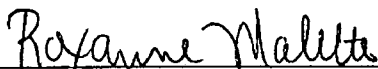
**ARTICLE 22 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 22.01** Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur à la date de signature.
- 22.02** Les annexes à la convention collective en font partie intégrante.
- 22.03** Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties.
- 22.04** Les parties conviennent de procéder aux concordances de texte découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.


En foi de quoi, les parties locales ont signé le 3 e jour du mois de Mai de l'an 2010.

**LES PROFESSIONNEL-LE-S EN SOINS  
DE SANTÉ UNIS (PSSU – FIQ)**

  
\_\_\_\_\_  
**Michel Léger**  
Président PSSU

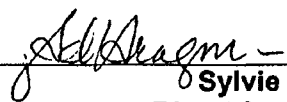
  
\_\_\_\_\_  
**Roxanne Malette**  
Représentante chef PSSU

  
\_\_\_\_\_  
**Lucie Pedneault-Termbloy**  
Représentante PSSU


  
\_\_\_\_\_  
**Johanne St-Pierre**  
Substitut PSSU

  
\_\_\_\_\_  
**Luc Séguin**  
CRIA – conseiller FIQ

**LA RÉSIDENCE DE LACHUTE**

  
\_\_\_\_\_  
**Sylvie d'Aragon**  
Directrice Générale

  
\_\_\_\_\_  
**Joanne Darlington**

  
\_\_\_\_\_  
**Garth Morrill**  
Vice président CA



## ANNEXE (1)

### HORAIRE COMPRIMÉ

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

Les parties peuvent mettre en application un système d'horaire comprimé selon les modalités ci-après prévues, seulement si l'établissement n'applique plus l'horaire de quatre (4) jours prévu à l'annexe cinq (5).

#### Définition

L'horaire comprimé se définit comme étant, d'une part, une augmentation du nombre d'heures travaillées par jour et, d'autre part, une diminution du nombre de jours travaillés par semaine, tout en totalisant soixante-douze heures et demi (72 h ½) par période de quatorze (14) jours de calendrier.

#### Champ d'application

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

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

#### Dispositions générales

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

### ARTICLE 1

#### DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

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

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

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

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

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

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

<u>Exemple no 6</u>		
Nombre de jours de travail		
Heures de travail/jour		
Heures de présence/jour		
Repas		
Repos		

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

## **ARTICLE 2**

### **MISE EN APPLICATION**

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

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

## **ARTICLE 3**

### **MODALITÉS D'APPLICATION**

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

#### **ARTICLE 3 des dispositions locales de la convention collective**

##### **Salariée en probation**

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

- 326,25 heures de travail; ou:
- si la salariée a moins d'un (1) an d'expérience dans sa profession, 435 heures 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), 870 heures de travail, sans dépasser un maximum de neuf (9) mois de calendrier. Toutefois, si la salariée s'absente au cours de cette période de neuf (9) mois pour plus d'une semaine continue, cette dernière est prolongée d'autant de jours que dure l'absence.

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

#### **ARTICLE 6 des dispositions nationales de la convention collective**

##### **Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement**

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

## **Activités syndicales à l'intérieur de l'établissement**

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

<b>de 50 à 99 salariées:</b>	<b>7.25 heures/semaine</b>
<b>de 100 à 299 salariées:</b>	<b>14.50 heures/semaine</b>
<b>de 300 à 499 salariées:</b>	<b>21.75 heures/semaine</b>
<b>de 500 à 749 salariées:</b>	<b>29.00 heures/semaine</b>
<b>de 750 à 1549 salariées:</b>	<b>36.25 heures/semaine</b>
<b>de 1550 à 2499 salariées:</b>	<b>43.50 heures/semaine</b>
<b>de 2500 et plus:</b>	<b>58.00 heures/semaine</b>

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

Le nombre d'heures de libération prévu ci-dessus est réparti au maximum sur 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou 7 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 appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

## **ARTICLE 13 des dispositions locales de la convention collective**

### **Avis d'affichage**

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

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

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

## **ARTICLES 14 et 15 des dispositions nationales de la convention collective**

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

## **ARTICLE 16 des dispositions locales de la convention collective**

### **Fins de semaine**

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

## **ARTICLE 19 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Temps supplémentaire**

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

## **ARTICLE 20 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Nombre de congés fériés**

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

#### Exemple no 1

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

#### Exemples nos 2 et 3

9 congés fériés

#### Exemples nos 4, 5 et 6

11 congés fériés

### **Accumulation des congés compensatoires**

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

## **ARTICLE 21 des dispositions locales de la convention collective**

### **Divisibilité du congé annuel**

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

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

La salariée soumise à l'horaire comprimé, qui a moins d'un (1) an de service et dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h  $\frac{1}{4}$ ), 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.

### **Indemnité au départ**

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

## **ARTICLE 22 des dispositions nationales de la convention collective**

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

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

### **Salaire**

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

## **ARTICLE 23 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Congés-maladie et assurance-salaire**

Toute salariée titulaire de poste à temps complet dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h  $\frac{1}{4}$ ), a droit à soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69 h 35 min) ouvrables de congés-maladie par année de service.

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

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) 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) ouvrables de congés-maladie non utilisés mais accumulés en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective est monnayée au plus tard le 15 décembre de chaque année ou lors du départ de la salariée et ce, au taux du salaire régulier.

Les heures ouvrables de congés-maladie sont utilisables par la salariée incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité jusqu'à concurrence de trente-six heures et quinze minutes (36 h 15 min) 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) ouvrable et ce, pour une période de cent quatre (104) semaines, à une prestation d'un montant égal à 80 % de son salaire.

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 26 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Salariée accompagnant un bénéficiaire**

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

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

### **Salaire**

Aux fins d'application de l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur paie les salaires prévus contre une prestation de travail de trente-six heures et quart (36 h  $\frac{1}{4}$ )

### **Remplacement à diverses fonctions**

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

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

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

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

## **ARTICLE 8 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Expérience des salariées à temps partiel**

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



## Exemple no 1

1 jour de travail de 10 h 52 min

2,43 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) jours de calendrier d'expérience jours (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,44 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours de congé annuel)

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

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

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

2,49 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) 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

1,62 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

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

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

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

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

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

### Exemples nos 2 et 3

1 jour de travail de 10 h 21 min

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

2,33 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

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

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

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

2,37 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) 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

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

2,04 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

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

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

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

2,07 (36 h  $\frac{1}{4}$ ) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel)  
(25 jours ouvrables)

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

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

## **ARTICLE 9 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Primes**

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

### **Prime de soir et de nuit**

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

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

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

## **ARTICLE 12 des dispositions nationales de la convention collective**

### **Orientation**

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

## **ANNEXE 2**

### **MÉCANISME D'APPLICATION DE LA MESURE VISANT LA TITULARISATION DES SALARIÉES**

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

## ANNEXE 3

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

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

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

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

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

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

- Expérience pertinente (évaluée sur 30 points)
  - ayant un (1) an et plus d'expérience et moins de trois (3) ans : 15 points;
  - ayant trois (3) ans et plus d'expérience et moins de cinq (5) ans : 20 points;
  - ayant cinq (5) ans et plus d'expérience et moins de six (6) ans : 25 points;
  - ayant six (6) ans et plus d'expérience: 30 points.
- Formation académique (évaluée sur 30 points)
  - diplôme d'études collégiales (D.E.C.) : 15 points
  - et un certificat admissible ou 30 crédits : 20 points
  - et deux certificats admissibles ou 60 crédits : 25 points
  - baccalauréat en sciences infirmières
  - ou
  - baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers : 30 points
- Habilités personnelles (évaluées sur 25 points)

- La salariée peut obtenir de 0 à 25 points.

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

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

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