

**DISPOSITIONS LOCALES
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
INTERVENUE**

ENTRE

Centre de santé et de services sociaux
de Thérèse-De Blainville



**CENTRE DE SANTÉ ET DE
SERVICES SOCIAUX
THÉRÈSE-DE BLAINVILLE**

ET



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

ENTRÉE EN VIGUEUR LE 24 juin 2007

**Le Centre de Santé et de Services Sociaux Thérèse-De
Blainville est un établissement comportant une mission
CLSC et une mission CHSLD.**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	MATIÈRE	INTITULÉ	PAGE
	PARTIE I	ARTICLES	
1	1-2-3	Définition des termes et modalités diverses	1
2	16	Objet	3
3		Tâche et organisation du travail	4
4	19	Responsabilité professionnelle	5
5	23-22-21	Vestiaire – Uniforme – Perte et destruction de biens personnels	6
6	15	Droits syndicaux	7
7	24	Paiement des salaires	10
8	17	Affichage d’avis	12
9	1-20-26	Allocations de déplacement	13
10	16	Discrimination, harcèlement et violence	15
11	16	Arbitrage	16
12	13	Planification de la main-d’œuvre et développement des ressources humaines	17
13	7	Promotion – Transfert – Rétrogradation	20
14	8	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	28
15	4-6	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail	30
16	9	Heures et semaine de travail	36
17	12	Congés sans solde	41
18	5	Déplacement	51
19	10	Temps supplémentaire – disponibilité ou garde	52
20	11	Congés fériés	55

ARTICLE	MATIÈRE	INTITULÉ	PAGE
21	11	Congé annuel	57
22		Avantages ou privilèges acquis	60
23		Durée des dispositions locales de la convention collective	61
PARTIE II		LETTRE D'ENTENTE	
1		Relative à certaines salariées détentrices d'un poste à temps partiel	62
PARTIE III		ANNEXES	
1		Relative au mécanisme d'application de la mesure visant la titularisation des salariées	63
2		Relative aux heures et semaine de travail – CHSLD Drapeau-Deschambault	64
3		Relative à la personne retraitée réembauchée	65
4		Relative à l'horaire comprimé	66
5		Relative aux activités à l'extérieur de l'établissement	67
6		Relative aux sites, points de service et centres d'activités	68
PARTIE IV		LETTRE D'INTENTION	
1		Relative à la titularisation des postes	69

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01

2 - Notion de service et de centre d'activités

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 organisationnelle de l'établissement.

Toutefois, le centre d'activités peut être en fonction de l'organisation du travail, notamment, une section de bénéficiaires en soins de longue durée, une unité de soins infirmiers, un programme.

Les centres d'activités identifiés comme étant des unités de soins existants au CHSLD Drapeau-Deschambault ne peuvent s'étendre sur plus d'un site.

L'Employeur doit transmettre au Syndicat la liste des centres d'activités de son établissement dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

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

1.02

1 – Notion de poste

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

1 – Notion de poste

Poste composé

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur de plus 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. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.

1.04

3 - Durée et modalités de la période de probation

Durée et modalités de la période de probation

La période de probation pour une nouvelle salariée est de soixante (60) jours de travail. Toutefois, toute nouvelle salariée qui exerce sa profession dans un des titres d'emploi d'infirmière clinicienne est soumise à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

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

Si l'Employeur reprend à son service une salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de 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.

1.05

La liste des sites du CSSS de Thérèse - De Blainville apparaît à l'annexe 6

2 - Notion de service et de centre d'activités

1.06

Regroupement de titres d'emploi

1 - Notion de poste

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

11 – Congés fériés, congés mobiles et vacances annuelles

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

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

ARTICLE 2

OBJET

2.01

16 - Règle d'éthique
entre les parties

La présente convention a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariées visées par l'unité d'accréditation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.

2.02

16 - Règle d'éthique
entre les parties

Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis par l'établissement.

2.03

16 - Règle d'éthique
entre les parties

L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

2.04

L'Employeur consulte et favorise l'implication du Syndicat avant d'entreprendre des changements organisationnels.

ARTICLE 3

TÂCHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

3.01

16 - Règle d'éthique
entre les parties

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 4

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

4.01

Signature d'un document technique

19 - Pratique et
responsabilité
professionnelles

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

4.02

Modification d'un document

19 - Pratique et
responsabilité
professionnelles

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

VESTIAIRE – UNIFORME – PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

5.01

Vestiaire

23 - Vestiaire et salle d'habillage

L'Employeur fournit aux salariées du CHSLD et du CLSC une salle d'habillage convenable comprenant vestiaire et/ou casiers avec cadenas et clefs.

De plus, l'Employeur continue de rendre disponible aux salariées les douches aux endroits où elles existent déjà.

5.02

Uniforme

22 - Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniforme

L'Employeur continue de fournir le sarrau à la salariée qui, à la date d'entrée de la convention collective locale en bénéficiait et dans le cas où ce dernier est requis dans le cadre de ses fonctions.

5.03

À la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci conviennent de se rencontrer afin d'établir des modalités si des situations particulières se présentent en regard de l'uniforme.

5.04

21 - Perte et destruction de biens personnels

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

Lorsque la destruction d'un effet personnel empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail (lunettes, lentilles cornéennes, prothèses ou orthèses, etc.) cette dernière pourra s'absenter, sans perte de salaire, pour voir au remplacement de ce bien personnel après l'autorisation de son supérieur immédiat.

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

ARTICLE 6

DROITS SYNDICAUX

6.01

Local syndical

Arrangement local

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 6.21 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

- Le local syndical principal est situé au 100, rue Chanoine Lionel-Groulx, Sainte-Thérèse.
- Lors des journées de libérations pour toutes activités syndicales internes prévues à l'article 6.02 des dispositions nationales, ce local sera à l'usage exclusif du Syndicat.
- De plus, le Syndicat peut utiliser, dans chacun des sites, une salle de réunion selon les disponibilités de ces dernières.
- L'aménagement de ce local doit comprendre: tables ou pupitres, chaises, classeurs avec clefs exclusives aux représentantes syndicales et téléphone comportant un service de messagerie vocale. De plus, l'Employeur fournit l'accessibilité au réseau internet au local syndical selon les disponibilités.

6.02

Libérations aux fins d'arrangements locaux et de négociation locale

Arrangement local

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 6.14 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les salariées désignées par le Syndicat aux fins de préparation de chacune des séances, soit une journée préparatoire par journée de négociation.

6.03

Entente particulière

16 - Règles d'éthique
entre les parties

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 dans les vingt (20) jours de sa réception.

Avant toute signature d'entente, cette dernière devra être acheminée au Syndicat.

6.04

Comités conjoints ou paritaires locaux

15 - Mandats et
modalités de
fonctionnement des
comités locaux

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.

6.05

15 - Mandats et modalités de fonctionnement des comités locaux

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.

Pour traiter certains litiges les parties peuvent être accompagnées au comité par des salariées, des représentants de l'Employeur ou des représentants syndicaux de l'extérieur.

6.06

15 - Mandats et modalités de fonctionnement des comités locaux

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

6.07

15 - Mandats et modalités de fonctionnement des comités locaux

Modalités de fonctionnement :

Les parties conviennent de se rencontrer au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties et déterminent ensemble un calendrier de rencontres.

Chaque partie avise par écrit son vis-à-vis des sujets qu'elle désire porter à l'ordre du jour.

À tour de rôle, les membres du comité rédigent les procès-verbaux et ces derniers sont transmis aux membres du comité une semaine avant la prochaine rencontre.

6.08

Arrangement local

Comité conjoint local de santé et sécurité

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 30.01 des dispositions nationales de la convention collective, les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont :

Une représentante du Syndicat Régional des Professionnelles en Soins du Québec (SRPSQ) est présente au comité paritaire

La salariée appelée à siéger audit comité est libérée de son travail, sans perte de salaire pour la journée de la rencontre du comité. Les heures de participation au comité sont considérées comme des heures travaillées.

L'Employeur libère la salariée du quart de soir ou de nuit afin de lui permettre de siéger au comité.

Dans l'impossibilité de libérer la salariée pour la journée du comité, celle-ci est rémunérée selon article 19 des dispositions nationales de la convention collective.

Cependant, dans le cas de la salariée qui termine son quart de travail de soir et qui participe audit comité le jour suivant ainsi que la salariée qui travaille de nuit la journée qui suit le comité, les dispositions relatives à l'intervalle minimum de seize (16) heures à l'article 19 des dispositions nationales ne s'appliquent pas.

Au comité, peut se joindre des salariées, des représentants de l'Employeur, ou autres personnes ressources si jugé nécessaire.

ARTICLE 7

PAIEMENT DES SALAIRES

7.01

24 - Modalités du paiement des salaires

Relevé de paie

Sur le relevé de paie l'Employeur inscrit:

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

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

7.02

24 - Modalités du paiement des salaires

Période 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.

7.03

24 - Modalités du paiement des salaires

Erreur

Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des relevés de paie, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de 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.

L'Employeur avise la salariée du montant et la raison de la récupération de la somme. De plus, l'Employeur fournit par écrit à la demande de la salariée la description de la réclamation.

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

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

Dans ce cas, le remboursement s'effectue selon les modalités prévues au 2^e aliéna.

7.04

Montants dus au départ

24 - Modalités du
paiement des salaires

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.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS

8.01

17 - Affichage d'avis

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

8.02

Les tableaux d'affichage sous clef sont au nombre de cinq (5) et sont situés aux endroits suivants :

Liste des endroits fermés :

- 55, rue St-Joseph, Sainte-Thérèse (siège social du CLSC)
- 83, rue Turgeon, Sainte-Thérèse (soutien à domicile)
- 300, rue Sicard, Sainte-Thérèse (prélèvement, famille, enfance, jeunesse)
- CHSLD Hubert Maisonneuve
- CHSLD Drapeau-Deschambault

Advenant une nouvelle construction ou tout autre ajout d'infrastructure, l'Employeur s'engage à mettre à la disposition du Syndicat d'autres tableaux fermés et une clef est remise au Syndicat.

Toutefois les avis de convocation aux assemblées syndicales peuvent être affichées aux tableaux d'informations en conformité avec la politique de communication de l'Employeur.

8.03

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

Cependant, chaque document doit préalablement être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat.

8.04

Tous documents affichés dans l'établissement provenant de la direction générale, de la direction des soins infirmiers ou de la direction du personnel sont transmis au Syndicat. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application des conventions collectives.

ARTICLE 9

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

9.01

Modalités relatives au port d'attache

Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement prévues au présent article et à l'article 26 des dispositions nationales. Le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants :

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

26 - Allocations de déplacement

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.

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

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

9.02

Salariée accompagnant un bénéficiaire

20 - Conditions particulières lors du transport des usagers

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

- 1 - Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne 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 suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

9.03

Autre moyen de transport

26 - Allocations de déplacement

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.

9.04

Repas

26 - Allocations de déplacement

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, à son port d'attache ou à l'établissement lorsque son port d'attache n'y est pas situé, dans un délai raisonnable.

9.05

Le remboursement des déboursés effectués en vertu du présent article et de l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective est effectué sur présentation de pièces justificatives.

9.06

Stationnement

Un stationnement est disponible aux salariées à chacune des installations.

À chacune des installations, l'Employeur réserve un nombre de places aux salariées qui doivent se déplacer dans le cadre de leurs fonctions.

L'Employeur s'efforce d'assurer un stationnement sécuritaire pour le quart de soir et de nuit.

ARTICLE 10**DISCRIMINATION – HARCÈLEMENT – VIOLENCE**

Conformément à l'article 31 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat collaborent afin de favoriser la promotion et le maintien d'un milieu de vie et de travail sain et sécuritaire, exempt de violence, de harcèlement, de discrimination et d'intimidation, à promouvoir le respect entre les individus et à promouvoir les mécanismes appropriés de traitement des plaintes.

ARTICLE 11**ARBITRAGE**

Conformément à l'article 11 des dispositions nationales de la convention collective et aux fins d'application des procédures régulières et sommaires qui y sont prévues, l'Employeur et le Syndicat conviennent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre au moment jugé opportun.

ARTICLE 12

13 - Développement des ressources humaines

PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

12.01

Énoncé de principe et définitions

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

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

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et aux orientations du secteur de la santé et des services sociaux.

Dans le cadre prévu par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, la planification de la main-d'œuvre et le développement des ressources humaines s'actualisent par la mise en place d'un plan d'action triennal pour la planification de la main-d'œuvre et le développement des ressources humaines.

Ce plan comprend notamment les activités d'orientation, d'adaptation et de formation en cours d'emploi prévues au présent article.

12.02

Plan de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines

Le plan de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines est élaboré et mis en application par l'Employeur avec la participation du Syndicat.

Ce plan est évalué et mis à jour annuellement et le bilan des activités est transmis à la partie syndicale.

Ce plan comprend notamment les programmes suivants:

A) Programme d'accueil et d'orientation

Le programme d'accueil et d'orientation permet aux salariées nouvellement embauchées de s'intégrer à l'organisation et de se familiariser avec leurs nouvelles fonctions. Ce programme doit commencer dès le premier jour d'emploi et la période de probation prévue au paragraphe 1.04 débute une fois ce programme complété.

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

Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur offre un programme d'orientation à des salariées, il l'offre aux salariées de l'équipe volante, à celles qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste et à celles visées par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective.

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

S'il décide de l'offrir aux salariées qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste, ou aux salariées visées par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective, il procède de la même façon.

B) Programme d'adaptation

Le programme d'adaptation permet aux salariées d'acquérir les connaissances, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice de nouvelles tâches ou nouvelles fonctions suite à des transformations ayant trait à l'organisation du travail.

C) Programme de formation en cours d'emploi

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

- de maintenir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, notamment lors de l'introduction de nouvelles approches en soins, de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques;
- d'acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé.

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.

Dans le cadre du plan de développement des ressources humaines (PDRH) 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 d'activités de formation en cours d'emploi doit être transmis au Syndicat au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation.

Ce plan d'activités et ses modalités sont discutés en comité de relations de travail.

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

D) Programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché

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

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

ARTICLE 13

7 - Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement

PROMOTION – TRANSFERT – RÉTROGRADATION

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

13.01

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

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

Aucun affichage de postes ne débutera entre le 24 juin et le 1 septembre.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévu aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément au paragraphe 14.10 des dispositions nationales de la convention collective. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9^e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis au délai d'affichage prévu au deuxième (2^e) alinéa du présent article.

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

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 d'emploi et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
- 2- l'échelle de salaire (minimum-maximum);
- 3- le ou les centres d'activités;
- 4- la période d'affichage;
- 5- le quart de travail;
- 6 - le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);

- 7- pour un poste à temps partiel, le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines;
- 8- dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3-;
- 9- le port d'attache;
- 10- le territoire géographique, le cas échéant;
- 11- l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

Toutefois, les indications en regard du quart de travail et du nombre de journées de travail par période peuvent être différentes dans le cadre de l'application de la lettre d'entente no. 1 des dispositions nationales.

Advenant le cas d'une nouvelle localisation d'un centre d'activités du CLSC sur le territoire actuel de la MRC Thérèse-De Blainville, l'Employeur rencontre la partie syndicale afin de l'informer de la modification du port d'attache des salariées visées.

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

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 ainsi que leur ancienneté 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 puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de contestation l'Employeur a le fardeau de la preuve.

Nonobstant le paragraphe précédent, dans le cas d'un poste d'un titre d'emploi requérant un diplôme universitaire terminal notamment : infirmière clinicienne, infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat, conseillère en soins, le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la candidate à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

- 13.06** 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 inclusivement des dispositions nationales de la convention collective.
- 13.07** Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.09, l'Employeur tient à jour un registre de postes. 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'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et le Syndicat
- Ces modalités sont :
- La salariée peut s'inscrire en tout temps au registre des postes en complétant le formulaire prévu à cet effet disponible aux endroits désignés. Cependant seule une salariée prévoyant s'absenter pour plus de quinze (15) jours peut s'inscrire. L'inscription au registre des postes prend fin lorsque la salariée est de retour au travail.
- La salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales est considérée automatiquement inscrite au registre de postes et ce, jusqu'à ce que la salariée obtienne un poste.
- Sur réception de l'inscription de la salariée, l'Employeur en transmet une copie au Syndicat.
- 13.10** L'application du paragraphe 13.05 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi 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 la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante du Syndicat.

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. Toutefois, la salariée d'un titre d'emploi requérant un diplôme universitaire terminal a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois.

Advenant la nécessité d'une période d'orientation d'un maximum de vingt (20) jours, la période d'initiation et d'essai en est prolongée d'autant.

La salariée à temps partiel qui effectue des journées additionnelles sur le même quart de travail, au même titre d'emploi et dans le même centre d'activités voit ces journées comptabilisées à sa période d'initiation et d'essai.

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 affectée recouvre son ancien poste ou réintègre l'équipe de remplacement.

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

13.13

Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

Disposition temporaire

À partir de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective et jusqu'à la fin de l'exercice de dotation prévu à la lettre d'entente no 1 des dispositions nationales de la convention collective, la procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel est suspendue.

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) jours 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

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 et qui détient un quart de travail complet. 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. Les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) jours de travail par quatorze (14) jours et est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;

b) Procédure pour l'octroi de jours additionnels de travail dans un centre d'activités désigné ou de rehaussement d'heures additionnelles de travail à un quart de travail incomplet.

Dès qu'il y a addition de jours de travail dans un centre d'activités ou de rehaussement d'heures additionnelles de travail sur un quart incomplet, l'Employeur en informe le Syndicat en lui fournissant les indications prévues à l'article 13.02 de la présente convention collective et procède de la façon suivante :

- Dans les centres d'activités ou il y a ajout de jours additionnels qui correspond à moins de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours, ces jours sont offerts aux salariées à temps partiel détenant un quart de travail complet de ce centre d'activités, du même titre d'emploi, du même quart et ce par ordre d'ancienneté.
 - Les parties, par arrangement local, peuvent en convenir autrement.
 - Il est entendu que le rehaussement d'heures au poste de quart incomplet est offert aux salariées du centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail et ce, par ordre d'ancienneté.
- 2- Par la suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.
- 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 du poste qu'elle détient, elle se voit alors octroyer un poste à temps partiel laissé vacant à la suite d'un affichage comportant un minimum de huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours. Toutefois, la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective peut démissionner de son poste pour s'inscrire à la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

Dans les deux (2) cas, cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission; cependant, elle ne peut se prévaloir des 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.

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

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.

13.18 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de six (6) mois. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.

Le poste libéré est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire conformément aux dispositions de l'article 15 de la présente convention collective.

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

13.19 La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément à l'article 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédant pas douze (12) mois et dans la mesure où l'Employeur procède à son remplacement, conformément aux dispositions de l'article 15 des présentes, pour toute la durée de l'absence.

Dans le cas d'une prolongation d'un congé de maternité ou de maladie, au delà de douze (12) mois, l'Employeur en informe le Syndicat par écrit. Pour toute autre prolongation, les parties doivent en convenir par entente.

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

1. l'identité du poste auquel elle est affectée;
2. le nom de la titulaire du poste (s'il y a lieu);
3. la durée probable de l'affectation;
4. les conditions entourant cette affectation, incluant celles énumérées à l'article 13.21 des présentes.

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

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

1. L'Employeur continue de prélever les cotisations syndicales, conformément à l'article 5 des dispositions nationales de la convention collective;
2. La salariée exerce ses choix de vacances, congés fériés, etc. avec le personnel cadre, s'il y a lieu;
3. En tout temps pendant la durée de son affectation, la salariée peut décider de réintégrer son poste; elle doit aviser l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance;

4. L'Employeur pourra aussi mettre fin à cette affectation en avisant la salariée par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance; copie de cet avis est transmise au Syndicat;
5. À la fin de son affectation, la salariée qui ne réintègre pas son poste sera réputée avoir démissionné de son poste et celui-ci sera affiché conformément aux dispositions de l'article 13 des présentes.

ARTICLE 14

8 - Procédure de supplantation

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.01

Advenant le cas que la procédure de supplantation et/ou de mise à pied est susceptible d'être appliquée suite à des changements organisationnels, sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les salariées.

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;

- 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 détenir un poste comportant un minimum de huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours si un tel poste a été laissé vacant. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

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

Chaque salariée ainsi 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

4 – Poste temporairement dépourvu de son titulaire

6 - Règles applicables aux salariées lors d'affectation temporaire

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

15.01

Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

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

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

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

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, par les salariées de l'équipe de remplacement, de l'équipe volante et, par la suite, par les salariées temps partiel régulier du centre d'activités et par les autres salariées de la liste de disponibilité.

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

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

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective, les salariées à temps partiel affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus sont considérées, à leur demande, pendant cette affectation, comme des salariées à temps complet.

15.02

Équipe volante

- A) L'Employeur constitue une équipe volante dans l'établissement dans la mesure où les besoins de l'établissement le justifient et que ce moyen s'avère le plus opportun.

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

- B) Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 13.

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

Toutefois, lorsque aucune affectation n'est disponible pour une salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une affectation détenue par une salariée inscrite à la liste de disponibilité. La salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

L'équipe volante est considérée comme un centre d'activité par mission soit CLSC, soit CHSLD.

15.03

Liste de disponibilité

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

15.04

Salariées inscrites à la liste de disponibilité

La liste de disponibilité de l'établissement 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;
- 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 et toute externe en inhalothérapie inscrite au registre de l'OPIQ;
- e) toute salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective.
- f) toute salariée non titulaire de poste qui exprime une disponibilité.

15.05

Pour être inscrite sur la liste de disponibilité et y demeurer, la salariée titulaire de poste à temps partiel dans un centre d'activités autre que l'équipe volante doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant la ou les journée(s) de la semaine, le ou les quart(s) de travail et la ou les mission(s) où elle désire assurer sa disponibilité. La salariée qui désire exprimer une disponibilité uniquement dans sa mission peut exprimer cette disponibilité de la même manière sur son centre d'activités et un autre centre d'activités de son choix. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, pour être inscrite sur la liste de disponibilité et y demeurer, la salariée titulaire d'un poste équipe volante doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant la ou les journées de la semaine, les quarts de travail, la ou les missions où elle désire assurer sa disponibilité. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'employeur.

Cependant les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités de l'expression des disponibilités des postes titularisées dans le cadre de l'application de la lettre d'entente no :1 des dispositions nationales.

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, l'externe en inhalothérapie et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective doivent assurer une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Elle doit assurer une disponibilité sur deux (2) quarts de travail, s'il y a lieu.

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

La salariée inscrite sur la liste de disponibilité ne peut modifier avant trente (30) jours de la dernière modification sa disponibilité et elle prévaut pour tous les remplacements à venir.

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 15.08. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

15.06 À la demande du Syndicat, l'Employeur rend disponible les informations et les modifications relatives à la disponibilité exprimée par les salariées.

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

15.08 **Modalités de rappel des salariées des listes de disponibilité**

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

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

Toutefois, une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de quatorze (14) jours, du seul fait de l'application du 1^{er} 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. De plus, dans les cas d'assignation de retraite progressive et de congé partiel sans solde, la salariée titulaire d'un poste à temps partiel, assignée à ladite affectation de quatorze (14) jours et plus et qui n'a pas quitté temporairement son poste, est réputée disponible pour toute affectation comportant un nombre de jours supérieurs.

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

A) Affectation de quatorze (14) jours 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 poste à temps partiel du centre d'activités qui expriment une disponibilité additionnelle à leur horaire de travail dans leur centre d'activités.
- b) Aux autres salariées de la liste de disponibilité

Cependant, si les disponibilités exprimées par les salariées du centre d'activités ne correspondent pas entièrement à l'affectation, la partie de cette affectation non comblée par ces salariées est accordée par ancienneté, à la salariée de la liste de disponibilité dont la disponibilité correspond.

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à quatorze (14) jours, cette affectation doit être accordée conformément au sous-paragraphe B) du paragraphe 15.08.

B) Affectation de plus de quatorze (14) jours

Une affectation d'une durée de plus de quatorze (14) jours est accordée, par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer dans l'ordre suivant:

- a) Aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités qui expriment une disponibilité additionnelle à leur horaire de travail dans leur centre d'activités. Si en fonction de son ancienneté, l'affectation doit être accordée à une salariée à temps partiel dans le centre d'activités, celle-ci peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette assignation dans son centre d'activités.

Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné.

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) Aux autres salariées de la liste de disponibilité

L'Employeur offre à l'avance les assignations pour les remplacements connus et ce, pour une période minimale de deux (2) semaines, conformément aux mécanismes d'assignation prévus au présent article.

Cependant, lorsqu'un remplacement de plus de quatorze (14) jours débute ou est prolongé une fois que les remplacements ont été octroyés pour la période en cours, ce remplacement est fractionné et offert selon la modalité prévue au paragraphe 15.08, sous-paragraphe A pour la durée de la période en cours. Il sera octroyé de nouveau lors de la planification de la prochaine période selon les modalités prévues au paragraphe 15.08 sous-paragraphe B.

Si l'affectation est accordée à une salariée visée par l'alinéa précédent, l'affectation qu'elle détenait est accordée, s'il y a lieu, selon les modalités prévues au paragraphe 15.08, sous-paragraphe A).

C) Affectations de plus de six (6) mois

Après six (6) mois du début d'une affectation, une salariée dont la durée de la dite affectation est indéterminée peut quitter sans pénalité, sauf pendant la période du congé annuel. La salariée doit en aviser l'Employeur quatorze (14) jours à l'avance et avant le début du prochain horaire de travail.

15.09

Pour les affectations de quatorze (14) jours et plus, l'Employeur transmet par écrit au syndicat, le nom des salariées de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 15.01 incluant les particularités suivantes:

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

Pour les affectations de moins quatorze (14) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la salariée que sur demande.

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

15.10

La salariée qui occupe successivement un (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 aux paragraphes 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 l'externe en inhalothérapie 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

9 - Aménagement des heures et de la semaine de travail
--

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 (7) heures ou de sept heures et quart (7h1/4).

Les horaires de travail des salariées oeuvrant en CHSLD dont la journée de travail est de sept heures et quart (7h1/4) à la date de la signature se retrouvent en annexe no 2.

16.02 Répartition de la semaine

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

16.03 Période de repas

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

La salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

16.04 Période de repos

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

Les salariées travaillant sur le quart de soir peuvent accoler leurs périodes de repos en fonction de l'organisation du travail et en accord avec leur supérieur immédiat.

Les salariées travaillant sur le quart de nuit accolent leurs périodes de repos à leur période de repas en fonction de l'organisation du travail et en accord avec leur supérieur immédiat.

Malgré le paragraphe 7.14 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée dont la journée de travail est moindre que sept heures et quart (7h1/4) de travail, a droit aux périodes de repos suivantes:

- 6 heures et plus : deux (2) pauses de 15 minutes
- 4.5 à 5.5 heures : une (1) pause de 20 minutes
- 4 heures et moins : une (1) pause de 15 minutes

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 (2^e) fin de semaine consécutive.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. En tout temps, la période continue peut être déplacée 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 tel que défini au paragraphe 1.06 d'un même centre d'activités.

16.09 Affichage des horaires

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

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).

À la demande du Syndicat, l'Employeur rend disponible au besoin les horaires de travail des salariées ainsi que leurs modifications.

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 et de l'assistante chef inhalothérapeute qui n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

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

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

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 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 tel que défini au paragraphe 1.06 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.

Arrangement local

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 9.01 des dispositions nationales de la convention collective, pour les salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, la totalité de la prime de nuit est convertie en temps chômé.

Toutefois, la salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit peut décider à tous les six (6) mois, de travailler neuf (9) ou dix (10) jours.

ARTICLE 17

CONGÉS SANS SOLDE

12 - Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde

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.

CONGÉS SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CÉGEP 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 dans un secteur relié à sa profession. Ce congé pour enseigner est autorisé une (1) fois à tous les cinq (5) ans.

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

Pendant une durée maximum de deux (2) ans, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 15.

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.

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^{ère}) 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 CÉGEP ou à une Université pour un autre Employeur.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible ou que son absence excède deux (2) ans, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

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

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

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

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

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

17.05

A) Modalités du congé sans solde

1- Retour

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour 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 détenir un poste comportant un minimum de huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4-.

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

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 pré-électoral)

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

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

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

17.08

Fonction civique (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 (1^{ère}) année de son mandat, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

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

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

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

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

17.09

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, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'Employeur quant aux dates, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance.

Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes d'une (1) semaine chacune.

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.

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

2- Modalités

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

a) Retour

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

b) Congé annuel

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

c) Congés-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 détenir un poste comportant huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours si un tel poste a été laissé vacant à la suite d'un affichage selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4-.

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

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 et à la condition que les salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés.

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

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

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

17.12

Congé partiel sans solde

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

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 communautaire ou humanitaire**

Dans le cas d'une entente intervenue entre les parties nationales, les parties négociantes à la présente convention collective conviennent de se rencontrer afin de déterminer les modalités ainsi que son application au niveau local, s'il y a lieu.

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

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

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

ARTICLE 18

DÉPLACEMENT

5 - Notion de déplacement
et ses modalités
d'application

18.01

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

La salariée ne peut être déplacée sauf:

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

Dans les cas prévus aux 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.

18.02

Compte tenu de l'article 2 de la convention collective, les parties établissent au niveau local les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'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 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

10 - Modalités relatives
à la prise du temps
supplémentaire

Temps supplémentaire

19.01

Utilisation du temps supplémentaire

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

19.02

Répartition équitable

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

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

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

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

19.03

Disponibilité à tour de rôle

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

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

L'Employeur crée pour ce centre d'activités, un registre de disponibilité et le rend accessible au Syndicat.

Ce registre comprend les noms des salariées visées et les disponibilités effectuées.

Disponibilité ou garde

19.04 Disponibilité à domicile ou à l'établissement

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

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

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité un téléavertisseur et un téléphone cellulaire 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.

19.06 Rappel durant un repas

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

19.07 La salariée ayant travaillé plus de la moitié d'un quart de travail lorsqu'elle est en disponibilité peut bénéficier, à sa demande et après autorisation de son supérieur immédiat, d'une absence autorisée pour le quart de travail suivant immédiatement la période de disponibilité.

19.08 La salariée qui effectue un travail rémunéré en temps supplémentaire peut, après entente avec son supérieur immédiat, dans certaines circonstances particulières ou dans le cas de non nécessité de remplacement, convertir en temps chômé le temps supplémentaire en équivalent au taux et demi. À défaut de reprendre ledit temps, celui-ci lui est rémunéré.

Toutefois, les dispositions de l'annexe 4 des dispositions nationales s'appliquent à la salariée d'un titre d'emploi d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal.

La prise du temps chômé s'effectue après entente avec l'Employeur quant aux dates et ne peut être reportée au-delà de six (6) mois et ne peut être pris une (1) fin de semaine.

La salariée est tenue de reprendre en journée complète, soit de sept (7) heures ou sept heures et quart (7h1/4).

La salariée qui effectue un temps supplémentaire à la suite de son quart de travail et à l'extérieur de son port d'attache est rémunérée en taux supplémentaire lors de son déplacement entre les deux (2) sites.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS

11 - Congés fériés,
congés mobiles et
vacances annuelles

20.01

Liste des congés fériés

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

- F1- Confédération
- F2- Fête du travail
- F3- Actions de Grâces
- F4- Jour du souvenir
- F5- Veille ou lendemain de Noël
- F6- Noël
- F7- Veille ou lendemain du Jour de l'An
- F8- Jour de l'An
- F9- Mobile (St- Valentin)
- F10- Vendredi Saint
- F11- Lundi de Pâques
- F12- Journée des Patriotes
- F13- Fête Nationale

Dû à l'entente de service avec les centres hospitaliers, les salariées du centre de prélèvement et de la clinique des jeunes qui sont requises pour les prélèvements sont considérées en congé férié à la Saint-Valentin.

Les parties peuvent convenir par arrangement local, s'il y a lieu, l'application ou l'adaptation de nouvelles modalités.

20.02

Répartition équitable

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

Les salariées ont droit à un minimum de deux (2) jours de congés à Noël ou au Jour de l'An auxquels elles ne peuvent être tenues de travailler.

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

De plus, l'Employeur favorise les échanges d'horaire entre les salariées pendant cette période. Toutefois, la salariée à temps complet bénéficie d'un minimum de quatre (4) jours consécutifs soit à Noël ou au Jour de l'An en accolant congés fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires.

20.03

Remise de congé férié

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une (1) fin de semaine.

Pour les salariées requises de travailler une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines, deux (2) congés compensatoires peuvent être pris la fin de semaine et ce, après entente avec son supérieur immédiat.

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.

Les congés compensatoires doivent être utilisés du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

Sauf si la salariée en avise autrement, les congés compensatoires ainsi accumulés en banque ou 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 même congé férié inscrit à l'horaire. L'autorisation du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange. Et, dans ce cas, les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas si la salariée n'effectue qu'une (1) journée régulière de travail.

ARTICLE 21

11 - Congés fériés,
congés mobiles et
vacances annuelles

CONGÉ ANNUEL

21.01

Période de congé annuel

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

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

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

21.02

Prise du congé

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

Cependant, la salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale du congé annuel. Ces journées n'apparaissent pas au programme des congés annuels et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates et après demande faite lors de la planification des horaires pour une période donnée.

De plus, la salariée qui a plus de vingt (20) jours de congé annuel, peut prendre ces journées de manière fractionnée selon les modalités de l'aliéna précédent.

21.03

Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 15 mars et le 15 septembre, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

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

21.04

Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 1^{er} avril et le 30 septembre. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.06 travaillant dans un même centre d'activités.

Toutefois, l'assistante-infirmière-chef, infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat, infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat, requise de remplacer son supérieur immédiat lors du congé annuel, choisit la période de son congé annuel avec celui-ci et est exclue du quota du centre d'activité. Dans ce cas, l'Employeur détermine la date du congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par la salariée.

21.05

Affichage du programme

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

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 leurs dates 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 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 avant la date fixée de la période de son congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la salariée doit faire la preuve de son impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

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

21.08 Congé annuel pour conjoints

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

21.09 Remise de la rémunération

La rémunération du congé annuel est remise à la salariée 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.

Toutefois, lors de l'inscription du congé annuel, la salariée peut déterminer son mode de rémunération.

ARTICLE 22

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

Article 28 du décret

22.01

Advenant le cas qu'une salariée bénéficierait d'un avantage ou d'un privilège acquis, les parties locales se rencontrent dans les dix (10) jours de la connaissance du fait pour en discuter.

Cette disposition de la présente convention collective a une durée de six (6) mois à compter de la date de son entrée en vigueur.

ARTICLE 23

DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Décret – Loi 30

- 23.01** Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 24 juin 2007. Toutefois, les parties conviennent que les modalités de l'article 15 des dispositions locales entreront en vigueur au plus tard le 16 octobre 2007.

- 23.02** Les lettres d'ententes, d'intention et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.

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

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

- 23.04** 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 7^e jour du mois de juin de l'an 2007.

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

**CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES
SOCIAUX THÉRÈSE-DE BLAINVILLE**

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES DÉTENTRICES D'UN POSTE À TEMPS PARTIEL

Article 1.03 du décret

Nonobstant la définition de salariée à temps partiel prévue au paragraphe 1.03 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée à temps partiel détentrice d'un poste comportant un nombre de jours inférieur à quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours est considérée comme une salariée à temps partiel.

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

Dès qu'un poste comportant un nombre de jours inférieur à quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours devient vacant, il est réaffiché conformément à la lettre d'intention des parties de la présente convention collective.

ANNEXE 1

RELATIVE AU MÉCANISME D'APPLICATION DE LA MESURE VISANT LA TITULARISATION DES SALARIÉES

7 - Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement

Annexe 12 du décret

Pour les regroupements de titres d'emploi infirmières et infirmières auxiliaires les parties reconnaissent l'intérêt de stabiliser les équipes de travail en fonction des besoins réels dans les centres d'activités contribuant ainsi à réduire la précarité d'emploi et à favoriser l'attraction et la rétention de personnel de chacun des regroupements de titres d'emploi.

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 soustraire le regroupement d'inhalothérapeutes à l'application du processus de titularisation prévu à la présente annexe.

ANNEXE 2

RELATIVE AUX HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL CHSLD DRAPEAU-DESCHAMBAULT

Semaine régulière

Les horaires de travail des salariées oeuvrant en CHSLD dont la journée de travail est de sept heures et quart (7h1/4) à la date de la signature de la convention collective locale sont :

Horaire des CHSLD – jour 07h30 à 15h45

Horaire des CHSLD – soir 15h30 à 23h45

Horaire des CHSLD – nuit 23h30 à 07h45

ANNEXE 3

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

Lettre d'entente no 7 du
décret

Conformément à la lettre d'entente no 7 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée retraitée réembauchée ne bénéficie d'aucune disposition locale de la convention collective.

La salariée retraitée réembauchée doit exprimer par écrit sa disponibilité à l'Employeur en précisant les journées et les quarts de travail. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

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

ANNEXE 4

RELATIVE À L'HORAIRE COMPRIMÉ

9 - Aménagement des heures et de la semaine de travail

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

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

Les modalités d'application de l'horaire comprimé s'établissent selon les règles de la convention collective FIIQ 2000-2002 en concordance avec les dispositions nationales 2006-2010 et les dispositions locales de la convention collective.

ANNEXE 5

RELATIVE AUX ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement visé par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* avec les usagers visés par cette loi ou à l'extérieur de l'établissement visé par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* pour les autochtones cris avec les bénéficiaires visés par cette loi.

Advenant que des activités soient réalisées à l'extérieur des installations maintenues par l'établissement, les parties conviennent de se rencontrer pour en déterminer les modalités.

ANNEXE 6

RELATIVE AUX SITES, POINTS DE SERVICE ET CENTRES D'ACTIVITÉS

300 RUE SICARD, SAINTE-THÉRÈSE

- 3 centres d'activités :**
- Centre de prélèvements
 - Santé maternelle et infantile
 - Scolaire

55 RUE ST-JOSEPH, SAINTE-THÉRÈSE

- 3 centres d'activités :**
- Santé mentale
 - Info-Santé régional
 - Clinique ambulatoire

45 RUE ST-JOSEPH, SAINTE-THÉRÈSE

- 1 centre d'activités :**
- Clinique des jeunes

PROGRAMME DE SOUTIEN À DOMICILE 83 RUE TURGEON, SAINTE-THÉRÈSE

- 3 centres d'activités :**
- Inhalothérapie
 - Accueil
 - Soins infirmiers

CENTRE D'HÉBERGEMENT DRAPEAU DESCHAMBAULT 100 CHANOINE LIONEL-GROULX, SAINTE-THÉRÈSE

- 4 centres d'activités :**
- DD-1
 - dont 3 sont des unités de soins - DD-2
 - DD-3

 - Hôpital de jour

CENTRE D'HÉBERGEMENT HUBERT MAISONNEUVE 365 CHEMIN DE LA GRANDE CÔTE, ROSEMÈRE

- 2 centres d'activités :**
- HM-1
 - HM-2

ÉQUIPE VOLANTE

GMF – CLINIQUE MÉDICALE LORRAINE

LETTRE D'INTENTION NO.1

RELATIVE À LA TITULARISATION DES POSTES

Considérant les dispositions prévues à la lettre d'entente no.1 des dispositions nationales de la convention collective, les parties s'entendent sur les modalités suivantes :

1. Un comité de travail conjoint composé d'un maximum de six (6) personnes, soit trois (3) représentants de l'Employeur, deux (2) représentantes locales du Syndicat et d'une (1) représentante extérieure du Syndicat est formé.

Ce comité a pour fonction de recommander à l'Employeur les mesures les plus pertinentes afin de réaliser l'exercice de titularisation.

2. Les représentantes syndicales sont libérées sans perte de salaire selon l'article 6.16 des dispositions nationales de la convention collective 2006-2010.

3. La création des nouveaux postes doit viser à assurer l'octroi d'un poste comportant un minimum de huit (8) jours par période de vingt-huit (28) jours à un maximum de salariées dans le but de restreindre au maximum l'inscription de salariées au SMRO.

Toutefois, les parties s'entendent pour maximiser les postes comportant au minimum quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours.

4. Les postes découlant de l'exercice de titularisation sont des postes de quart complet qui pourront être créés de la façon suivante selon les résultats des travaux et les besoins de l'établissement :

- Postes stables dans les centres d'activités
- Poste d'équipe volante
- Poste composé
- Poste sur deux (2) quarts de travail soit jour -soir ou jour- nuit
- Poste composé dont l'équipe volante est une constituante

5. Les postes créés sont affichés selon les règles prévues aux dispositions de la présente convention locale. Toutefois, les parties peuvent convenir de restreindre la période d'affichage et de nomination ainsi que la période d'initiation et d'essai afin d'accélérer le processus de titularisation s'il y a lieu.

6. Considérant la volonté des parties de stabiliser les équipes de travail dans les centres d'activités, les parties peuvent convenir, le cas échéant, des modalités d'adaptation concernant l'avis de modification des horaires, l'expression de la disponibilité ainsi que s'il y a lieu, du déplacement.

Lors du processus de titularisation, la salariée titulaire d'un poste équipe volante qui exprime une disponibilité additionnelle à son poste, l'exprime minimalement pour deux (2) quarts de travail.

7. Le comité se réunit six (6) mois après l'application de cette lettre d'intention pour en faire une évaluation.
8. Le comité paritaire débute ses travaux au plus tard le 30 septembre 2007.
9. Les parties conviennent de se rencontrer dans l'année suivante de la fin de l'exercice de titularisation afin d'évaluer notamment, la possibilité de permettre une deuxième (2^e) mutation dans le cas d'un remplacement à temps complet ainsi que des modalités du fonctionnement d'assignation à l'avance.