

CONVENTION COLLECTIVE



DISPOSITIONS LOCALES
entre




FIQ-SPSSODIM

Syndicat des professionnelles
en soins de santé de
l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal

et

**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de l'Ouest-de-
l'Île-de-Montréal**

Québec 

Établissement
n° 1055

DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

**LE CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DE L'OUEST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL (CIUSSS ODIM)**

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de l'Ouest-de-
l'Île-de-Montréal*

Québec 

ET

**FIQ - LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE SANTÉ DU
CIUSSS DE L'OUEST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL (FIQ - SPSS ODIM)**



CATÉGORIE 1

3 FÉVRIER 2019

TABLE DES MATIERES

ARTICLES

| | | |
|------------|--|----|
| ARTICLE 1 | NOTIONS DE POSTES..... | 5 |
| ARTICLE 2 | NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS..... | 8 |
| ARTICLE 3 | DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION..... | 9 |
| ARTICLE 4 | POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE | 10 |
| ARTICLE 5 | NOTION DE DÉPLACEMENT..... | 11 |
| ARTICLE 6 | RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES..... | 14 |
| | <i>Voir document arrangements locaux pour les affectations de plus de 6 mois</i> | |
| ARTICLE 7 | MUTATIONS VOLONTAIRES..... | 20 |
| | <i>Voir document arrangements locaux pour la conversion de la prime de nuit</i> | |
| ARTICLE 8 | PROCÉDURE DE SUPPLANTATION | 27 |
| ARTICLE 9 | AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL | 30 |
| ARTICLE 10 | MODALITÉS RELATIVES À LA PRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, AU RAPPEL AU TRAVAIL ET À LA DISPONIBILITÉ..... | 34 |
| ARTICLE 11 | CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET VACANCES ANNUELLES | 36 |
| ARTICLE 12 | CONGÉS SANS SOLDE | 40 |
| ARTICLE 13 | DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES | 44 |
| | <i>Voir document arrangements locaux pour l'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché</i> | |
| ARTICLE 14 | ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT AVEC LES USAGERS | 48 |
| ARTICLE 15 | COMITÉS LOCAUX | 49 |
| | <i>Voir document arrangements locaux pour les comités de relations de travail et comités de santé et sécurité au travail</i> | |
| ARTICLE 16 | RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES | 50 |
| ARTICLE 17 | AFFICHAGE D'AVIS | 51 |
| ARTICLE 18 | ORDRES PROFESSIONNELS..... | 52 |
| ARTICLE 19 | PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES..... | 53 |
| ARTICLE 20 | TRANSPORT DES USAGERS..... | 54 |
| ARTICLE 21 | PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS..... | 55 |
| ARTICLE 22 | PORT D'UNIFORME | 56 |
| ARTICLE 23 | VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE | 57 |
| ARTICLE 24 | MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES | 58 |
| ARTICLE 25 | CAISSE D'ÉCONOMIE | 60 |
| ARTICLE 26 | ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT..... | 61 |

ANNEXES

| | | |
|----------|--|-----------|
| ANNEXE 1 | HORAIRE COMPRIMÉ | 64 |
| ANNEXE 2 | HORAIRE 7/7 PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL..... | 75 |

LETTRES D'ENTENTE

| | | |
|-------------|---|-----------|
| LETTRE N° 1 | RELATIVE AUX MÉCANISMES DE TITULARISATION DU REGROUPEMENT DES TITRES D'EMPLOI INHALOTHÉRAPEUTE | 77 |
| LETTRE N° 2 | RELATIVE AU TRAITEMENT DES PLAINTES D'HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU DE VIOLENCE | 79 |
| LETTRE N° 3 | RELATIVE AU SALARIÉES RETRAITÉES RÉEMBAUCHÉES..... | 80 |

LETTRES D'INTENTION

| | | |
|-------------------------|---|-----------|
| LETTRE D'INTENTION N° 1 | RELATIVE AUX INFIRMIÈRES PRATICIENNES SPÉCIALISÉES ET AUX DISPOSITIONS LOCALES | 81 |
| LETTRE D'INTENTION N° 2 | RELATIVE À LA PÉRENNITÉ DES TRAVAUX RELATIFS À LA STABILITÉ DES POSTES | 82 |

ARTICLE 1 NOTIONS DE POSTES

1.01 Poste simple

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités sur un quart donné (jour, soir ou nuit) et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

Il est entendu que l'Employeur favorise la création de postes simples.

1.02 Poste composé

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur de plus d'un centre d'activités sur un quart donné (jour, soir ou nuit) et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

Un poste composé se limite à deux (2) centres d'activités d'une même installation. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé à moins d'une entente contraire entre les parties.

1.03 Poste à rotation

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités sur les quarts de travail jour/soir ou jour/nuit et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux. La répartition des quarts de travail est basée sur la durée d'un cycle de rotation minimal de vingt-huit (28) jours et d'un cycle de rotation maximal de quatre (4) mois.

Toutefois les parties peuvent convenir par entente d'un cycle de rotation différent au besoin.

1.04 Poste d'équipe volante

Le poste d'équipe volante est créé aux fins de combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, de satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de travail, d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste. Ce poste est affiché et comblé conformément aux règles de mutations volontaires.

Malgré ce qui précède, la salariée titulaire d'un poste à temps partiel, inscrite sur la liste de disponibilité, qui exprime une disponibilité dans son centre d'activités, est affectée dans son centre d'activités prioritairement à l'utilisation de la salariée de l'équipe volante. Les postes d'équipe volante sont un ensemble des fonctions exercées par une salariée sur une base permanente et sont constitués et regroupés en fonction des territoires suivants :

- a) Dorval-Lachine-LaSalle;
- b) Pointe-Claire, Pierrefonds, Lac-Saint-Louis, Île-Bizard (Ouest-de-l'Île);
- c) Côte-des-Neiges (Hôpital St-Mary);
- d) Hochelaga-Maisonneuve (Centre de soins prolongés Grace Dart);
- e) Sainte-Anne-de-Bellevue (Hôpital Sainte-Anne);
- f) Verdun (IUSM Douglas).

Chaque territoire représente un centre d'activités équipe volante.

Les parties peuvent également convenir de toutes autres modalités par entente afin de répondre à des besoins spécifiques.

1.05 Structure de postes

La structure de postes de base d'un centre d'activités est composée de postes simples et de postes composés, à l'exclusion des postes d'équipe volante et des postes à rotation, et correspond à 100 % des postes normalement requis à l'équipe de soins par quart de travail, et ce, en fonction des besoins réguliers du centre d'activités et est déterminée par l'Employeur.

L'Employeur peut également procéder au rehaussement de postes à temps partiel et créer des postes à temps complet au-delà de la structure de base afin d'assurer une main-d'œuvre suffisante pour répondre aux besoins de remplacements et de fluctuations des activités.

L'Employeur rend disponible (sur support informatique lorsque disponible) au Syndicat le nombre de postes par regroupement de titres d'emploi, par statut et par quart de travail pour chacun des centres d'activités de l'établissement, et ce, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

1.06 Regroupement de titres d'emploi

Un regroupement de titres d'emploi est composé de l'ensemble des titres d'emploi d'une même profession, à moins d'une disposition prévoyant une autre définition.

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

- a)** titres d'emploi d'infirmières;
- b)** titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- c)** titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- d)** perfusionniste clinique.

ARTICLE 2 Notion de centre d'activités

2.01 Un centre d'activités est un ensemble d'activités spécifiques organisées en fonction des besoins de santé et des soins requis par les usagers et qui constitue une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Un centre d'activités peut être composé d'une unité de soins de courte durée, de longue durée, d'une unité prothétique ou de réadaptation, d'un département, d'un programme ou partie d'un programme, d'un GMF, etc.

Le centre d'activités ne peut s'étendre sur plus d'une seule installation de l'Employeur.

Exceptionnellement et malgré l'alinéa précédent, le centre d'activités d'un poste peut être sur plus d'une installation de l'établissement lorsque la nature spécifique des fonctions le requiert. L'Employeur détermine le port d'attache, aux fins d'allocations de déplacement, selon les modalités prévues aux présentes dispositions locales.

Lorsqu'un centre d'activités est déployé sur plus d'une installation, les balises suivantes s'appliquent :

- a) l'Employeur favorise la stabilité des salariées dans une seule installation;
- b) lorsque des circonstances particulières nécessitent la mobilité d'une salariée titulaire de poste du centre d'activités dans plus d'une installation, elle est faite sur une base volontaire, puis par ordre inverse d'ancienneté, parmi les salariées aptes à effectuer le travail requis. Les modalités d'allocations de déplacement s'appliquent lorsque la salariée est affectée à l'extérieur de son port d'attache.

2.02 Installation

Une installation est le lieu physique où sont dispensés les soins de santé et de services sociaux à la population du Québec, dans le cadre d'une ou de plusieurs missions. L'établissement comporte plusieurs installations.

2.03 Mission

Une mission se définit au sens des articles 79 et suivant de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (chapitre S-4.2).

2.04 Liste

L'Employeur doit transmettre au Syndicat la liste des centres d'activités de son établissement dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective. L'Employeur informe le Syndicat pour toute modification à cette liste de centres d'activités.

ARTICLE 3 DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

- 3.01** Les modalités de la période de probation normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi sont communiquées, par écrit, à la salariée lors de son embauche.
- 3.02** La période de probation de la salariée est de quarante-cinq (45) jours de travail. Toutefois, la période de probation pour la salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire est de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.
- 3.03** La période de probation de la salariée candidate à l'exercice de la profession d'infirmière (CEPI) est déterminée en fonction de sa formation scolaire tel que prévu au paragraphe 3.02.
- 3.04** L'Employeur rencontre la salariée au cours de sa période de probation pour favoriser son intégration.
- 3.05** Si l'Employeur reprend à son service une salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.
- 3.06** Considérant qu'une salariée est assujettie à un programme d'accueil et d'orientation, la durée de la période de probation, telle qu'établie aux présentes dispositions, est prolongée d'autant.

ARTICLE 4 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE

- 4.01** Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque la salariée est absente pour toute raison prévue à la convention collective ainsi que pour toute période pendant laquelle un poste est sans titulaire.
- 4.02** Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire et le surcroît temporaire de travail sont comblés lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, par les salariées de l'équipe de remplacement et, par la suite, par les salariées qui ont exprimé une disponibilité additionnelle à leur poste et par les salariées titulaires de poste à l'équipe volante conformément aux dispositions locales prévues à l'article 6 de la convention collective.
- 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.
- 4.03** Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché.
- 4.04** 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.

ARTICLE 5 NOTION DE DÉPLACEMENT

5.01 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 par entente, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou de plusieurs salariées;
- d)** pour prévenir les situations de conflit, dans le cas où une plainte d'harcèlement est déposée contre ou par une salariée et qu'il est jugé approprié d'effectuer un déplacement durant la procédure d'enquête.

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 fois par quart de travail. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive ou dans une autre installation, sauf entente contraire entre les parties.

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.

L'Employeur informe le Syndicat des déplacements effectués.

Les déplacements sont effectués d'abord sur une base volontaire.

En l'absence de volontaire, le déplacement a lieu par ordre inverse d'ancienneté.

5.02 Fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités

L'Employeur et le Syndicat conviennent des mécanismes de déplacement pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités. Une telle fermeture ne doit pas excéder quatre (4) mois à moins que les parties en conviennent autrement. Cette fermeture temporaire peut résulter d'une pénurie importante d'effectifs, tels la période de congé annuel, de travaux de réfection et autres circonstances exceptionnelles.

Avant de recourir aux mécanismes de déplacement convenus, l'Employeur offre aux salariées ainsi affectées l'opportunité de prendre leur congé annuel ainsi que tout autre congé, selon le cas.

5.03 Situations de surplus de personnel

Afin de favoriser le rehaussement des postes à temps partiel et la création de postes à temps complet au-delà de la structure de postes de base, les modalités suivantes s'appliquent, prioritairement à l'utilisation de la liste de disponibilité lors d'un surplus de personnel au-delà de la structure de postes de base :

- a)** le déplacement se fait d'abord sur une base volontaire parmi les salariées en fonction dans le centre d'activités. À défaut de volontaire, il se fait par ordre inverse d'ancienneté parmi les mêmes salariées;
- b)** l'Employeur procède au déplacement par ordre inverse d'ancienneté selon l'ordre de priorité d'affectation suivant :
 - 1.** la salariée de l'équipe volante;
 - 2.** la salariée titulaire d'un poste atypique (poste de rotation, poste composé);
 - 3.** les autres salariées de poste du centre d'activités.
- c)** la salariée visée est déplacée sur son quart de travail vers un autre centre d'activités de son installation dans la mesure où elle répond aux exigences normales de la tâche. La salariée peut également choisir de rester dans son centre d'activités mais sur un autre quart de travail;
- d)** le déplacement ne peut survenir plus d'une fois par quart. Cependant, dès que les besoins de déplacement ne sont plus présents, la salariée réintègre le centre d'activités de son poste.

L'horaire de travail de la salariée n'est pas modifié du fait d'un tel déplacement. Lorsque la situation de surplus de personnel est connue de l'Employeur vingt-quatre (24) heures et plus à l'avance, l'Employeur confirme à la salariée son déplacement au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de son quart de travail. Dans les autres situations, l'Employeur avise la salariée au plus tard dès le début du quart de travail qu'elle est en situation de surplus de personnel.

- 5.04** Dans tous les cas, la salariée affectée par un déplacement, pourra à son choix, être déplacée, prendre un congé rémunéré auquel elle a droit ou être considérée en absence autorisée sans solde.
- 5.05** Si un nouveau système informatique de gestion des ressources humaines est mis en place et que celui-ci permet de faire une distinction entre les postes de la structure de base et ceux ayant fait l'objet d'un rehaussement de postes à temps partiel ou d'une création de postes à temps complet au-delà de la structure de postes de base, les parties se rencontrent afin de modifier, s'il y a lieu, les modalités de priorisation de déplacement prévues au paragraphe 5.03 du présent article.

ARTICLE 6 RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

6.01 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement et plus particulièrement, afin de 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 entre les parties.

6.02 Salariées inscrites sur la liste de disponibilité

La liste de disponibilité comprend les salariées suivantes :

- a) la salariée titulaire d'un poste à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle à son poste dans son centre d'activités ou dans d'autres centres d'activités;
- b) la salariée visée par l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective qui se soustrait à la titularisation;
- c) la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective relatif à la sécurité d'emploi;
- d) la candidate à l'exercice de sa profession (CEPI/CEPIA);
- e) l'externe en soins infirmiers et l'externe en inhalothérapie;
- f) la salariée en congé sans solde pour enseigner ou pour études disponible pour la période du congé scolaire estival, la semaine de relâche scolaire et la période des Fêtes.

6.03 Équipe volante

Les jours de travail du poste équipe volante peuvent être utilisés prioritairement à la liste de disponibilité lorsque l'Employeur juge que les besoins le justifient et que ce moyen s'avère le plus opportun.

Malgré ce qui précède, la salariée titulaire d'un poste à temps partiel, inscrite sur la liste de disponibilité et qui exprime une disponibilité dans son centre d'activités, est affectée dans son centre d'activités prioritairement à l'utilisation de la salariée de l'équipe volante.

La salariée à temps partiel de l'équipe volante qui exprime une disponibilité additionnelle à son poste a pour but de remplacer les affectations de vingt-huit (28) jours ou moins pour les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.

Toutefois, elle peut être aussi appelée à remplacer les affectations de plus de vingt-huit (28) jours lorsque les besoins n'ont pu être comblés par les salariées à temps partiel qui ont exprimé une disponibilité additionnelle à leur poste. L'Employeur s'efforce d'affecter la même salariée pour la durée totale de l'affectation. Lorsqu'une salariée titulaire d'un poste à temps partiel redevient disponible dans le centre d'activités où la salariée de l'équipe volante est affectée sur une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, l'Employeur réaffecte la salariée de l'équipe volante selon les modalités prévues à son poste.

6.04 Inscription

Pour être inscrite à la liste de disponibilité, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur, sur le formulaire prévu à cet effet, sa disponibilité en précisant entre autres :

- a)** la ou les journées;
- b)** le ou les quarts de travail;
- c)** le ou les centres d'activités;
- d)** la ou les installations.

Les modalités d'utilisation du formulaire d'inscription de la disponibilité sont établies après consultation avec le Syndicat. L'Employeur consulte le Syndicat à l'occasion d'un changement dans le système informatique de gestion de la liste de disponibilité concernant l'utilisation de nouvelles fonctionnalités, notamment l'expression de disponibilité par semaine.

6.05 Modalités relatives à l'expression de la disponibilité

Lorsqu'elles s'inscrivent à la liste de disponibilité, les salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective et les externes en soins infirmiers et en inhalothérapie 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 et adaptée aux besoins de l'Employeur.

La salariée titulaire d'un poste à temps partiel peut exprimer une disponibilité additionnelle à son poste pour les remplacements de vingt-huit (28) jours ou moins et/ou de plus de vingt-huit (28) jours.

6.06 Modification de la disponibilité

La salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut augmenter en tout temps sa disponibilité avec un préavis minimal de sept (7) jours.

La salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut modifier sa disponibilité six (6) fois par année, selon le calendrier préétabli par l'Employeur.

La modification de disponibilité exprimée par une salariée ne peut remettre en question les affectations déjà octroyées.

L'Employeur rend disponible (sur support informatique lorsque disponible) au Syndicat la disponibilité exprimée par la salariée. La salariée orientée dans un centre d'activités à sa demande doit maintenir sa disponibilité dans le centre d'activités pour une période minimale de trois (3) mois.

6.07 Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité

En vertu de la disponibilité exprimée, l'Employeur s'engage à répartir les quarts disponibles selon l'ancienneté des salariées inscrites à la liste de disponibilité. Pour être assignées, les salariées inscrites à la liste de disponibilité doivent répondre aux exigences normales de la tâche.

L'Employeur établit une procédure pour les modalités de rappel en lien avec les affectations temporaires après consultation avec le Syndicat et l'Employeur la diffuse aux salariées.

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

Une salariée qui a complété cinq (5) jours de travail dans une même semaine est considérée non disponible. Une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'intervalle minimum prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

Lorsqu'une affectation de plus de vingt-huit (28) jours débute alors que la salariée de la liste de disponibilité est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour une telle affectation si elle peut occuper cette affectation à compter du jour suivant où débute l'affectation.

Sur un avis écrit de sept (7) jours, une salariée peut se désister de son affectation, une fois qu'elle a accompli six (6) mois dans celle-ci.

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

Une salariée inscrite à la liste de disponibilité peut être affectée à l'avance. Cette affectation 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.

Malgré le paragraphe précédent, lors de la confection d'un horaire de travail, suivant la période du projet d'horaire, conformément au paragraphe 9.08 des dispositions locales de la convention collective, une salariée peut être affectée à l'avance compte tenu de la disponibilité exprimée pour les affectations de vingt-huit (28) jours ou moins. Ces affectations ne peuvent être réclamées par d'autres salariées lorsqu'elles ont été octroyées en respect des règles d'ancienneté et d'expression de disponibilité prévues à l'article 6. La salariée a la responsabilité de consulter et de respecter son horaire de travail.

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

La salariée à temps partiel n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire en vertu du paragraphe 22.27 des dispositions nationales de la convention collective, si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié.

6.08 Disponibilité pendant la période estivale

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 sous-paragraphe B) du paragraphe 6.10 « Affectation de plus de vingt-huit (28) jours » des dispositions locales de la convention collective. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme de congé annuel.

Les modalités de ces affectations font l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat.

6.09 Non-respect de la disponibilité exprimée

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 salariée concernée qu'au Syndicat.

Attribution des affectations**A) Affectation de vingt-huit (28) jours ou moins**

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 :

1. aux salariées titulaires d'un poste à temps partiel du centre d'activités concerné ayant inscrit une disponibilité additionnelle;
2. aux salariées de l'équipe volante ayant inscrit une disponibilité additionnelle;
3. aux autres salariées de la liste de disponibilité.

Si la disponibilité exprimée par la salariée possédant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette salariée est accordée, selon les modalités ci-dessus décrites, jusqu'à ce que l'affectation offerte soit entièrement comblée.

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

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

1. aux salariées titulaires d'un poste à temps partiel du centre d'activités concerné ayant inscrit une disponibilité additionnelle. Celle-ci peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette affectation dans son centre d'activités pourvu que l'affectation comporte un plus grand nombre d'heures travaillées que celui prévu à son poste ou comporte un titre d'emploi différent que le sien ou un autre quart de travail et que cela n'entraîne pas plus de trois (3) mutations. 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;
2. aux autres salariées de la liste de disponibilité;
3. aux salariées de l'équipe volante ayant inscrit une disponibilité additionnelle.

La salariée titulaire d'un poste à temps partiel doit avoir complété sa période d'initiation et d'essai pour pouvoir bénéficier du sous-alinéa 1).

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

6.11 Avis d'affectation

Pour les affectations de plus de vingt-huit (28) jours, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste temporairement dépourvu de titulaire tel que défini à l'article 4 des dispositions locales de la convention collective des particularités suivantes :

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

L'Employeur rend également ces informations disponibles au Syndicat.

6.12 Préavis de fin d'affectation

La salariée qui occupe successivement un (1) ou des postes temporairement dépourvus de leurs titulaires ou qui comble un (1) ou des surcroûts temporaires de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée pour une durée de six (6) mois ou plus reçoit un préavis écrit de fin d'affectation de deux (2) semaines.

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

7.01 Délai d'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé

L'Employeur rend disponible (sur support informatique lorsque disponible) au Syndicat la liste des postes vacants, nouvellement créés ou vacants abolis conformément au paragraphe 3.14 des dispositions nationales de la convention collective.

L'Employeur rend accessible (sur support informatique lorsque disponible) aux salariées la liste des postes vacants après affichage.

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

L'Employeur rend disponible (sur support informatique lorsque disponible) au Syndicat et aux salariées son calendrier d'affichage annuel avec les dates d'affichage de postes.

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

L'Employeur rend l'affichage disponible (sur support informatique lorsque disponible) durant une période de dix (10) jours.

Au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de la période d'affichage, l'Employeur transmet une copie des affichages de postes au Syndicat.

À moins de dispositions contraires à la convention collective, l'Employeur s'efforce d'afficher 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.

7.02

Indications devant apparaître sur l’affichage d’un poste

Les indications devant apparaître sur les affichages d’un poste sont :

1. le titre d’emploi et le libellé apparaissant à la nomenclature des titres d’emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux;
2. l’échelle de salaire (minimum et maximum);
3. le ou les centres d’activités et l’installation ou les installations, s’il y a lieu;
4. la période d’affichage;
5. le quart de travail (jour, soir, nuit, jour/soir, jour/nuit);
6. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
7. pour un poste à temps partiel, le nombre de quarts réguliers de travail par période de deux (2) semaines;
8. dans le cas d’un poste composé, le centre d’activités principal aux fins d’application des différentes conditions de travail de la convention collective (congrés annuels, supplantation, etc.);
9. le port d’attache.

L’affichage peut également comporter, à titre indicatif :

1. l’expérience, les qualifications et les aptitudes;
2. dans le cas d’un poste composé, la répartition habituelle de l’horaire de travail entre les centres d’activités s’il y a lieu. À ce titre, le poste composé est réputé appartenir au centre d’activités où la majorité du travail est habituellement effectué. Dans le cas où la répartition habituelle du travail est égale, l’Employeur détermine le centre d’activités auquel le poste composé est réputé appartenir;
3. l’exigence d’un véhicule automobile;
4. l’horaire de travail, lorsqu’atypique;
5. la fin de semaine de travail;
6. la disponibilité de garde;
7. le cycle de rotation, s’il y a lieu;
8. le nom du supérieur immédiat;
9. toute autre indication susceptible de renseigner les salariées sur le poste.

7.03 Modification du port d'attache

Lorsque les besoins d'un centre d'activités exigent une réorganisation administrative, sans création ou abolition de postes, ayant pour effet de modifier le port d'attache d'une salariée, l'Employeur en informe les salariées du centre d'activités, du titre d'emploi, du statut et du quart de travail visés, au moyen d'un avis affiché au moins vingt-et-un (21) jours à l'avance.

Cette modification de port d'attache est offerte sur une base volontaire et par ancienneté aux salariées du même titre d'emploi, du même statut et du quart de travail visés, aptes à effectuer le travail requis.

Si aucune salariée ne se porte volontaire, l'Employeur procède à la modification du port d'attache de la salariée la moins ancienne, du même titre d'emploi, du même statut et quart de travail visés, apte à effectuer le travail requis.

Un avis écrit est transmis à la salariée et au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la modification.

Le port d'attache d'une salariée non volontaire ne peut être modifié plus d'une fois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

7.04 Modalités relatives aux candidatures

Toute salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature à tout poste sur le formulaire prévu à cet effet.

Cette salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidates selon les modalités en vigueur. L'Employeur rend disponible (sur support informatique lorsque disponible) au Syndicat la liste des candidates.

La salariée doit indiquer l'ordre de priorité de ses choix si elle pose sa candidature à plus d'un poste pendant le même affichage.

La salariée peut également sélectionner un poste demeuré vacant à la suite d'un affichage.

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

7.05 Règle d'octroi d'un poste

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

Malgré ce qui précède, le poste d'infirmière clinicienne, à l'exception des postes pour les titres d'emplois suivants Assistante-chef inhalothérapeute (2248), Coordonnatrice technique (inhalothérapie) (2246), Chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie) (2247), Conseillère en soins infirmiers (1913), Infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912) est octroyé à la candidate la plus compétente ayant obtenu la note de qualification parmi les cinq (5) salariées les plus anciennes qui ont posé leur candidature au poste. Si aucune de ces candidates n'obtient la note de qualification, l'Employeur convoque les cinq (5) candidates suivantes par ordre d'ancienneté, et ainsi de suite. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté.

Les postes identifiés à titre d'exception au paragraphe précédent sont octroyés à la candidate la plus compétente. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté. La note de qualification exigée ainsi que la répartition des points accordés aux critères de sélection (pondération) sont communiquées aux salariées avant l'application du processus de sélection.

Une salariée ne peut détenir deux (2) postes à temps partiel.

La nouvelle salariée obtient un poste vacant après affichage à moins de dispositions contraires prévue à la convention collective.

7.06 Vacance créée à la suite de l'octroi d'un poste

La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et des paragraphes 15.06 à 15.13 des dispositions nationales de la convention collective.

7.07 Création et modalités de fonctionnement d'un registre des postes

Le registre des postes est une mesure d'exception à la procédure régulière pour postuler et a pour but de permettre à une salariée, lors d'une absence prévue à la convention collective, de s'inscrire en tant que salariée intéressée pour tous les postes affichés.

Toute salariée désirant s'inscrire au registre des postes doit le faire en remplissant le formulaire prévu à cet effet. L'inscription au registre des postes n'est valide que pour la durée de l'absence de la salariée. L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature automatique aux postes visés.

En tout temps, une salariée peut retirer sa candidature au registre des postes. L'Employeur rend disponible (sur support informatique lorsque disponible) au Syndicat les informations relatives au registre des postes.

7.08 Délai et durée d'affichage d'une nomination à un poste

L'Employeur affiche toute nomination dans les vingt (20) jours suivant la fin de la période d'affichage, s'il y a lieu, et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise, par écrit, la salariée de sa nomination. L'Employeur rend disponible au Syndicat l'avis de nomination.

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu se fait au plus tard trente (30) jours suivant sa nomination.

7.09 Période d'initiation et d'essai

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. Cependant, la salariée qui obtient un poste dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire selon la nomenclature des titres d'emploi, a droit à une période d'initiation et d'essai maximum de soixante-cinq (65) jours de travail.

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

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 1 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.

S'il y a réintégration à l'ancien poste, ou à la liste de disponibilité le cas échéant, l'Employeur réaffiche le poste selon les modalités prévues.

7.10 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

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 résiduels du poste à temps partiel ne soit jamais inférieur à quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

1. 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 relatif aux indications devant apparaître sur l'affichage et procède selon les modalités suivantes :

- a) dans les centres d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts de travail :
 - i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires d'un poste à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée titulaire d'un poste à temps complet;
 - ii) s'il reste un (1) ou des jours de travail non récupérés, ce ou ces jours sont offerts par ordre d'ancienneté aux autres salariées du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariées. Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours et est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;
 - iii) si aucune salariée titulaire d'un poste à temps partiel ne veut ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée titulaire d'un poste à temps complet, le ou les jours de travail du poste sont offerts par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires d'un poste à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des salariées. Sinon, le poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.

- b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-dessus prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et pourvu qu'il n'y ait pas d'augmentation du roulement des quarts de travail :
- i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable sur un quart, seules les salariées titulaires d'un poste à temps partiel stable sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;
 - ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées titulaires d'un poste à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.
2. Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les trente (30) 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 centre d'activités sur plus d'une installation, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les salariées à temps partiel de la même installation.

7.11 À l'extérieur de l'unité d'accréditation

Tout poste immédiatement supérieur à ceux visés par le certificat d'accréditation, ou tout poste d'une autre unité d'accréditation vacant ou nouvellement créé, doit être affiché selon la pratique habituelle.

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

La salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance des candidatures de l'unité d'accréditation.

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.

7.12

Temporairement à l'extérieur de l'unité

Les conditions suivantes s'appliquent à la salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, et ce, pendant toute la durée de son affectation :

- a) la salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation le fait pour une période n'excédant pas douze (12) mois uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée conformément à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective ;
- b) l'Employeur continue de prélever les cotisations syndicales, conformément à l'article 5 des dispositions nationales de la convention collective ;
- c) la salariée exerce ses choix de congé annuel, congés fériés, etc. avec le personnel-cadre ou dans l'autre accréditation ;
- d) 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 ;
- e) l'Employeur peut aussi mettre fin à cette affectation en avisant la salariée par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat ;
- f) à la fin de son affectation, la salariée qui ne réintègre pas son poste est réputée avoir démissionné de son poste ;
- g) la salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

8.01 Principes généraux

Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied et dans le cas de mesures spéciales mentionnées à l'article 14 des dispositions nationales de la convention collective, l'ancienneté de chaque salariée détermine celle que la procédure de supplantation peut affecter. Les principes généraux prévus aux dispositions nationales de la convention collective s'appliquent.

Les postes composés sont considérés, aux fins d'application de cet article, dans le centre d'activités tel que prévu au paragraphe 7.02 des dispositions locales de la convention collective.

Pour les postes constitués de deux (2) quarts, la salariée détenant un poste jour-soir et qui doit supplanter, doit le faire à l'égard d'un autre poste jour-soir et la salariée détenant un poste jour-nuit et qui doit supplanter, doit le faire à l'égard d'un autre poste jour-nuit, sauf si une modalité à l'une ou l'autre des étapes de la supplantation prévoit qu'elle peut supplanter dans un autre quart de travail.

8.02 Abolition de postes

Lorsque l'Employeur choisit de procéder à l'abolition d'un ou de plusieurs postes non vacants, la salariée ayant le moins d'ancienneté d'un titre d'emploi, d'un quart de travail, d'un statut et dans un centre d'activités donné en est affectée.

8.03 Modalités d'application

Les modalités d'application de la procédure de supplantation sont les suivantes :

Étape 1

Les parties se rencontrent pour évaluer des alternatives susceptibles de réduire les impacts de la supplantation et procèdent sans délai à l'évaluation et l'identification des postes demeurés vacants après affichage et les rendent disponibles.

La salariée affectée par un processus de supplantation peut, avant chacune des étapes, s'il y a lieu, accepter un poste vacant après affichage dans tous les centres d'activités où elle peut supplanter une salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail. Dans tous les cas, la salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Étape 2

La salariée visée peut supplanter, dans un autre centre d'activités de son installation, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté ou supplanter dans le même centre d'activités, la salariée du même titre d'emploi, du même statut, d'un autre quart de travail ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

La salariée qui ne peut supplanter dans un autre centre d'activités de son installation ou dans un autre quart de travail de son centre d'activités supplante tel que prévu à l'étape 3.

Étape 3

La salariée visée peut également supplanter dans une autre installation, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté.

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 quatrième étape dans le cas où une supplantation est possible plutôt que de supplanter selon les règles prévues ci-dessus.

Étape 4

La salariée qui n'a pu utiliser la troisième étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi du même regroupement à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté, et ce selon les mêmes règles prévues à l'étape 3.

La salariée ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail qui a choisi à la troisième 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.

8.04

À défaut d'utiliser les mécanismes ci-dessus décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée détenir un poste comportant quatre (4) journées par période de quatorze (14) jours si un tel poste a été laissé vacant après affichage ou un poste équipe volante si l'Employeur lui offre. À défaut de prendre ce poste lorsqu'il est offert, la salariée est réputée avoir démissionné.

Toutefois, la salariée visée par l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-dessus 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 présent article 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 de travail du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures de travail est inférieur à celui du poste qu'elle détenait.

8.05 La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au présent article si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au présent article. Dans ce cas, la salariée à temps partiel doit accepter de devenir une 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 présent article si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au présent article.

Malgré 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 présent article sauf quant à l'identité de statut.

8.06 La salariée visée par l'application des paragraphes au présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours ouvrables pour faire son choix.

À moins de dispositions nationales contraires prévues à la convention collective, la salariée bénéficiant d'une absence prévue aux dispositions locales et nationales de la convention collective et qui est visée par la procédure de supplantation durant cette absence doit effectuer son choix de supplantation sans attendre son retour au travail sauf si la salariée peut démontrer qu'elle est dans l'impossibilité de le faire.

L'Employeur consulte le Syndicat dans la détermination de la liste des choix à inclure dans l'avis en fonction de l'ensemble des étapes. Une copie de l'avis adressé à la salariée est remise au Syndicat vingt-quatre (24) heures à l'avance.

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

ARTICLE 9 AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

9.01 Semaine régulière

La semaine régulière de la salariée est en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévues à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux, répartie sur cinq (5) jours.

Un jour de travail, pour la salariée à temps complet ou à temps partiel, est de sept (7) heures ou de sept heures et quart (7,25) heures. Dans les centres d'activités où le chevauchement des quarts s'applique, un jour de travail est de sept heures et quart (7,25) heures ou de sept heures et demie (7,50) heures.

9.02 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 du dimanche 00 h 00 au samedi 23 h 59.

9.03 Période de repas

Le temps alloué pour le repas est au minimum de quarante-cinq (45) minutes et au maximum de soixante (60) minutes.

Le temps alloué pour les repas est établi par le supérieur immédiat en fonction des besoins du centre d'activités et, si possible, en tenant compte de la préférence des salariées.

La salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement à moins que l'Employeur le requière. Dans un tel cas, la salariée est rémunérée selon le taux prévu aux dispositions nationales de la convention collective.

9.04 Période de repos

Le moment de la prise effective des périodes de repos est déterminé par le supérieur immédiat selon les besoins du centre d'activités et, si possible, en tenant compte de la préférence des salariées.

La salariée ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail.

Il est possible pour les salariées d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas après entente avec le supérieur immédiat.

9.05 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute salariée un repos de deux (2) jours complets par semaine, consécutifs si possible. Les mots « jours de repos » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

À la demande de la salariée du quart de nuit, l'Employeur peut accorder, après entente avec celle-ci, quatre (4) jours consécutifs de repos par deux (2) semaines de travail.

9.06 Nombre et répartition des fins de semaine

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

Aux fins des présentes, les mots « fin de semaine » signifient le samedi et le dimanche.

Ces fins de semaines sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement, tel que défini aux dispositions locales de la convention collective prévues à l'article 1, dans un même centre d'activités.

9.07 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 leur horaire de travail tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 (temps supplémentaire) des dispositions nationales ne s'appliquent pas dans ce cas.

9.08 Affichage de l'horaire de travail

L'horaire de travail est établi par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariées.

Les projets d'horaires de travail, comprenant les jours de congé et les quarts de travail sont établis par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés au moins cinq (5) semaines à l'avance aux endroits habituels, pour une durée de deux (2) semaines et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

L'horaire de travail est rendu disponible au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période d'au moins quatre (4) semaines.

Pour la période estivale, les parties peuvent convenir d'établir un horaire de travail sur une période de douze (12) semaines.

9.09 Modification de l'horaire de travail

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

9.10 Aménagement de l'horaire de travail

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 poste. Ce type d'aménagement ne peut en aucun temps entraîner du temps supplémentaire.

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

9.11 Roulement des périodes

Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du centre d'activités, en considérant en premier lieu les salariées portées volontaires ou à défaut, à tour de rôle entre les salariées.

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 des quarts de travail.

Dans les cas prévus au paragraphe précédent, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le centre d'activités. Durant cette période d'avis, les salariées de ce centre d'activités peuvent postuler sur le quart de travail de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart de travail est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

L'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de travail 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 travail de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et le Syndicat. Le point de départ de cette période est établi par l'Employeur et le Syndicat.

9.12 Rafraîchissement des techniques

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.

9.13 Contrôle du temps

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

9.14 Heures brisées

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

ARTICLE 10 MODALITÉS RELATIVES À LA PRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, AU RAPPEL AU TRAVAIL ET À LA DISPONIBILITÉ

10.01 Répartition équitable

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

1. aux titulaires de poste dans le centre d'activités où le temps supplémentaire a lieu;
2. aux autres salariées du centre d'activités où le temps supplémentaire a lieu;
3. aux salariées de l'installation où le temps supplémentaire a lieu;
4. aux salariées des autres installations de l'établissement.

Il est entendu que le tour de rôle s'applique à l'intérieur de chacun des paliers ci-dessus identifiés.

Une fois que la salariée a accepté, l'Employeur ne peut lui retirer ce travail sans un préavis de vingt-quatre (24) heures, à moins que la salariée y consente.

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.

Pendant l'affichage du projet d'horaire et jusqu'à l'affichage de l'horaire, une salariée inscrite à la liste de disponibilité en temps supplémentaire peut accepter d'être affectée à l'avance.

Il appartient aux salariées d'exprimer leur disponibilité pour le temps supplémentaire sur le formulaire prévu à cet effet. La salariée peut modifier sa disponibilité en temps supplémentaire suivant un préavis de sept (7) jours.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence ou deux (2) heures avant le début du quart en temps supplémentaire, l'Employeur peut l'offrir aux salariées sur place.

10.02 Disponibilité à tour de rôle

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

- a) qu'un nombre suffisant de salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent paragraphe, les salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le centre d'activités peuvent se porter volontaires;

- b) qu'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.

Après entente avec son supérieur immédiat, la salariée ayant travaillé plus de la moitié d'un quart de travail durant son service de garde peut voir son quart de travail suivant réaménagé afin de lui permettre un temps de repos raisonnable, si les besoins du centre d'activités le permettent.

L'Employeur n'est tenu de respecter le volontariat exprimé selon le paragraphe 10.02 a) que dans la mesure où la salariée peut se rendre à l'établissement dans un délai de trente (30) minutes.

10.03 Disponibilité à domicile ou à l'établissement

La salariée en disponibilité qui n'est pas tenue de demeurer à l'établissement informe l'Employeur de l'endroit où elle peut être rejointe. Cependant, cet endroit doit permettre à la salariée de se rendre à l'établissement dans un délai de trente (30) minutes.

L'Employeur s'efforce de rendre accessible, lorsque possible, selon les modalités prévues aux dispositions nationales et locales relatives aux allocations de déplacement, un espace de stationnement à la salariée en service de garde.

10.04 Disponibilité à l'établissement

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

10.05 Téléavertisseur ou téléphone cellulaire

L'Employeur fournit à la salariée en disponibilité un dispositif de communication fonctionnel. La salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de ce dispositif de communication.

10.06 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.

ARTICLE 11 CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET VACANCES ANNUELLES

11.01 Congés fériés

La salariée a droit aux congés fériés suivants :

- F1 Jour du Canada;
- F2 Fête du Travail ;
- F3 Action de grâce;
- F4 Jour du Souvenir (congé férié mobile);
- F5 Noël;
- F6 La veille ou le lendemain du jour de Noël;
- F7 Jour de l'An;
- F8 La veille ou le lendemain du jour de l'An;
- F9 Le 2^e vendredi du mois de février;
- F10 Vendredi saint;
- F11 Lundi de Pâques;
- F12 Journée nationale des patriotes;
- F13 Fête nationale.

L'Employeur transmet annuellement au Syndicat, au plus tard le 30 juin, la liste des dates précises de ces congés.

Lorsque l'Employeur détermine pour une année de référence que le congé F6 sera la veille du jour de Noël, il doit déterminer également que le congé F8 sera la veille du jour de l'An. Le même principe s'applique si l'Employeur détermine que le congé sera le lendemain du jour de Noël.

Le congé férié mobile s'accumule au moment prévu au premier (1^{er}) alinéa du paragraphe 11.01. Cependant, il est possible pour la salariée de prendre son congé mobile en tout temps entre le 1^{er} juillet et le 15 juin de l'année suivante, même si celui-ci n'est pas encore accumulé. En cas de départ, de changement de statut ou d'absences prévues à la convention collective ne permettant plus l'accumulation de congés fériés, s'il y a eu anticipation du congé férié mobile, l'Employeur procède à la récupération des sommes versées en trop en fonction de la présence au travail de la salariée.

11.02 Répartition équitable

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

Toutes les salariées bénéficient au moins du jour de Noël ou du jour de l'An, au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler.

Pour l'octroi de ces jours, les parties conviennent d'une alternance, d'année en année, entre les salariées, à moins que ces dernières s'entendent autrement.

La salariée a droit à au moins-cinq (5) jours consécutifs de congé, soit à Noël ou au jour de l'An. Pour ce faire, après entente avec l'Employeur, la salariée accole au congé de Noël et du jour de l'An des jours fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires.

Cependant, si une salariée désire travailler le congé de Noël et le jour de l'An, elle doit faire sa demande à cet effet par écrit, et l'Employeur peut l'accorder en tenant compte des besoins du centre d'activités.

11.03 Congé compensatoire (remise d'un congé férié)

La salariée peut accumuler un maximum de cinq (5) jours de congés compensatoires en banque et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation. Le congé compensatoire doit être utilisé entre le 1^{er} juillet et le 15 juin de chaque année.

Dans l'impossibilité d'autoriser la prise du congé à une date demandée par la salariée, le supérieur immédiat et la salariée doivent convenir d'une nouvelle date ensemble.

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine. Il est aussi possible d'accoler trois (3) congés compensatoires après entente avec le supérieur immédiat.

11.04 Congés mobiles

Les congés mobiles prévus aux dispositions nationales de la convention collective sont pris à la date convenue entre la salariée et le supérieur immédiat.

11.05 Congé annuel

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

La salariée peut prendre son congé annuel en dehors de la période normale, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Aucun congé annuel n'est octroyé la semaine de Noël et la semaine du jour de l'An, sauf pour les secteurs où il y a fermeture du centre d'activités ou baisse d'activités.

La salariée œuvrant en milieu scolaire doit prendre ses vacances à l'intérieur des périodes où les activités scolaires sont interrompues selon le calendrier scolaire en vigueur.

11.06 Affichage et inscription

Pour les salariées qui désirent prendre leur congé annuel durant la période normale de congé annuel, l'Employeur affiche, au plus tard le 1^{er} mars, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Les salariées y inscrivent leur préférence au plus tard le 15 mars.

L'Employeur rend disponible la feuille d'inscription ainsi que le quota de salariées pouvant prendre leur congé annuel simultanément.

Pour les salariées qui désirent prendre leur congé annuel en dehors de la période normale de congé annuel, l'Employeur procède à un deuxième affichage au plus tard le 1^{er} septembre et les salariées y inscrivent leur préférence au plus tard le 15 septembre.

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant d'au moins 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.

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 de congé annuel et après entente avec l'Employeur.

La salariée, ayant droit à plus de vingt (20) jours ouvrables de congé annuel en vertu de l'article 21 des dispositions nationales de la convention collective, peut prendre les journées additionnelles de manière fractionnée ou continue.

11.07 Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date de congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par regroupement de titres d'emploi à l'exception des titres d'emploi d'assistante-infirmière chef, assistante du supérieur immédiat (2489) et infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912), par centre d'activités et par quart de travail où elles détiennent un poste ou dans le centre d'activités où elles sont en affectation pour plus de vingt-huit (28) jours.

À la demande de la salariée, la période de congé annuel débute ou se termine par une (1) fin de semaine complète de congé.

L'Employeur rend disponibles la liste des choix de congé annuel et le programme de congé annuel au Syndicat.

11.08 Affichage du programme

Le programme de congé annuel est affiché au plus tard le 1^{er} avril pour la période normale de congé annuel et au plus tard le 1^{er} octobre pour la période en dehors de la période normale. Le programme de congé annuel ne peut être modifié et est disponible pour la durée du congé annuel.

11.09 Échange de congé annuel

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

11.10 Report du congé annuel

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

11.11 Congé annuel pour conjoints

Lorsque des conjoints travaillent dans l'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 la condition que cela n'affecte pas le choix des autres salariées ayant plus d'ancienneté.

11.12 Remise de la rémunération

La rémunération du congé annuel est remise à la salariée selon les mêmes modalités que les périodes de paie régulières à moins que la salariée fasse une demande spécifique d'avance de rémunération de congé annuel lors de l'inscription du choix de congé annuel. Dans un tel cas, la rémunération du congé annuel est remise à la salariée avec la paie qui précède son départ en congé annuel.

ARTICLE 12 CONGÉS SANS SOLDE

12.01 Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une maison d'enseignement reconnue par le Ministère, une commission scolaire, un cégep ou une université

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 un (1) an de service dans l'établissement peut obtenir, 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.

De la même façon et aux fins prévues ci-dessus, toute salariée peut obtenir, après entente avec l'Employeur, un congé partiel sans solde en diminuant son nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.

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

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 4 des dispositions locales de la convention collective.

12.02 Congé sans solde ou partiel sans solde pour études

Après entente avec l'Employeur, la salariée peut obtenir, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession. 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-dessus, toute salariée peut obtenir, après entente avec l'Employeur, un congé partiel sans solde en diminuant son nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.

12.03 Congé sans solde pour fonction civique

La salariée qui assume une fonction civique peut obtenir un congé sans solde dont les modalités et la durée sont prévues aux différentes lois en vigueur.

12.04 Congé sans solde pour mariage ou union civile

La salariée qui bénéficie d'un congé avec solde pour mariage ou union civile peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

Ce congé sans solde pour mariage ou union civile est accordé à la condition que la salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance. Ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu durant la période normale de congé annuel. Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde de quatre (4) semaines prévu au paragraphe 12.05 des dispositions locales de la convention collective, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la semaine sans solde.

12.05 Congé sans solde

Après entente avec l'Employeur, la salariée comptant au moins deux (2) ans de service peut obtenir, une (1) fois par période d'une (1) année et en dehors de la période normale de congé annuel, un congé sans solde d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines, à la condition qu'elle fasse la demande par écrit au moins un (1) mois à l'avance.

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

L'Employeur doit donner sa réponse dans les quinze (15) jours suivant la réception de la demande de congé.

Après entente avec l'Employeur, la salariée titulaire d'un poste et comptant au moins cinq (5) ans de service peut obtenir, une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé sans solde prévu au premier alinéa du paragraphe 12.05.

Pour obtenir ce congé, la salariée doit en faire la demande, par écrit, à l'Employeur soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

L'Employeur doit donner sa réponse dans les vingt (20) jours suivant la réception de la demande de congé.

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

12.06 Les modalités suivantes s'appliquent aux congés sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines :

a) Congé annuel

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

b) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé, en vertu de l'article 23 des dispositions nationales de la convention collective, sont portés au crédit de la salariée et sont monnayés selon les dispositions nationales prévues à l'article 23 de la convention collective.

c) Modalités de 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.

La salariée peut mettre fin à son congé avant la date prévue et reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur par écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la salariée est réintégrée lors de la confection de l'horaire suivant son préavis de retour.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions locales de la convention collective. Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes relatifs à la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

Toutefois, la salariée visée par l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-dessus décrits alors qu'il lui est possible de le faire est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

12.07 Congé partiel sans solde par échange de poste

Après entente avec l'Employeur, la salariée comptant au moins un (1) an de service peut obtenir, 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.

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

L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées.

À l'expiration de ce congé, 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 partiel sans solde prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

12.08 Congé partiel sans solde

Après entente avec l'Employeur, la salariée comptant au moins un (1) an de service peut obtenir, une (1) fois par cinq (5) ans, un congé partiel sans solde d'une durée minimum de huit (8) semaines 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 quatre (4) semaines 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.

12.09 Congé sans solde pour aide humanitaire

Après entente avec l'Employeur, la salariée comptant au moins cinq (5) ans de service peut obtenir, une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, après demande écrite au moins dix (10) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de soixante (60) jours afin de participer à une œuvre humanitaire ou pour œuvrer au sein d'un organisme visant des objectifs d'assistance.

Pour obtenir un tel congé, la salariée doit en faire la demande par écrit au moins dix (10) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé.

12.10 Congé sans solde pour examen

À la demande de la salariée, l'Employeur peut accorder un congé sans solde d'une durée maximum de cinq (5) jours afin de se préparer ou de se présenter à un ou des examens requis par son ordre professionnel.

ARTICLE 13 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

13.01 Énoncé de principe et définition

L'expression « développement des ressources humaines » signifie le processus intégré, continu et structuré par lequel la salariée acquiert des connaissances (savoir), des compétences additionnelles, développe des habiletés (savoir-faire) et améliore des attitudes (savoir-être) requises dans l'exercice de ses fonctions actuelles et futures.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux besoins des salariées touchées par les missions de l'établissement et les orientations évolutives du réseau dans le but d'une meilleure dispensation de services en réponse aux besoins de la clientèle.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de développement de différentes natures s'inscrivant dans un plan de développement des ressources humaines de l'établissement.

13.02 Plan de développement des ressources humaines

Dans le cadre du plan de développement des ressources humaines (PDRH), par le biais du comité paritaire de développement des ressources humaines de l'établissement, les représentants de l'Employeur élaborent, avec la participation des représentantes du Syndicat le plan d'activités visant à rencontrer les besoins de l'établissement et des salariées, et ce, selon les modalités définies au paragraphe 13.05.

Ce plan comprend notamment les programmes suivants :

a) Programme d'accueil et d'orientation

L'Employeur développe la teneur et les modalités d'application du programme d'accueil et d'orientation. L'Employeur reconnaît que la teneur du programme diffère selon les programmes de soins. L'Employeur remet une copie de la version finale du programme au Syndicat et le programme se déploie en deux temps;

i) Orientation des salariées nouvellement embauchées

L'Employeur établit à l'intention des salariées nouvellement embauchées, un 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 et milieux de travail. Ce programme doit commencer dès le premier jour d'emploi et la période de probation prévue à l'article 3 des dispositions locales de la convention collective débute une fois ce programme complété.

Les activités d'accueil et d'orientation sont organisées à partir des ressources de l'Employeur et ne sont pas imputées au budget de développement des ressources humaines prévu dans les dispositions nationales de la convention collective.

ii) Orientation des salariées de l'équipe volante et de la liste de disponibilité

Le programme d'orientation des salariées de l'équipe volante et de la liste de disponibilité permet aux salariées de s'intégrer et de se familiariser au milieu de travail visé par les besoins d'affectations.

Lorsque, aux fins d'éventuelles affectations dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation à des salariées, il l'offre aux salariées de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité.

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

b) Programme d'adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau

Pour les salariées qui, dans le contexte de la transformation du réseau, sont replacées ou touchées par un changement d'œuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise au besoin et après consultation avec le syndicat, des activités d'adaptation permettant à la salariée d'acquérir les qualifications, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui lui seront confiées. Ces activités sont accessibles lors de mesures spéciales, de supplantation ou de remplacement. Ces activités sont organisées à même les ressources allouées à la formation en cours d'emploi.

c) Programme de formation en cours d'emploi

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

- i)** 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;
- ii)** 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;
- iii)** de développer de nouvelles connaissances dans le domaine des soins infirmiers et cardiorespiratoires.

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 pour les salariées en formation.

d) Programme de mise à jour et perfectionnement

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont des activités qui ont pour but de permettre aux salariées :

- i) de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;
- ii) d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques liées à l'exercice des tâches qui leurs sont confiées.

13.03 Horaire de travail

L'Employeur aménage l'horaire de travail de la salariée travaillant sur le quart de soir ou de nuit afin de respecter les dispositions nationales de la convention collective relatives à l'intervalle minimum.

13.04 Comité paritaire de développement des ressources humaines

Le Comité de développement des ressources humaines est formé au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature des présentes dispositions locales.

Ce comité est composé de deux (2) représentantes du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Les parties peuvent être accompagnées de représentantes additionnelles.

Le fonctionnement et les modalités de rencontres sont déterminés par le comité. Les membres du comité désignés par le Syndicat sont libérés selon les modalités prévues au paragraphe 6.16 des dispositions nationales de la convention collective. Le Comité de développement des ressources humaines a pour mandat de faire des recommandations à l'Employeur concernant les différents aspects du plan de développement des ressources humaines notamment en matière:

- a) d'identification des besoins liés au développement des ressources humaines;
- b) de l'élaboration du plan d'activités de formation en cours d'emploi, après consultation des salariées, devant assurer une réponse adéquate aux besoins identifiés;
- c) de la répartition des sommes prévues pour la formation en cours d'emploi entre les salariées des différents milieux de travail en tenant compte des besoins prioritaires identifiés par l'Employeur et en tenant compte de la préférence des salariées;
- d) de la détermination des modalités d'application de ce plan;
- e) de la détermination des critères de sélection des salariées qui en bénéficieront.

13.05

Budget, bilan et utilisation du budget de développement des ressources humaines

Dans un délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours de l'année de référence prévue aux dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées, y incluant les sommes consacrées. Il soumet un bilan provisoire trois (3) fois par année.

Le bilan doit contenir:

- a)** les sommes utilisées et détaillées;
- b)** les sommes restantes reportées, s'il y a lieu;
- c)** le nombre de participantes par regroupement de titres d'emploi;
- d)** la liste des participantes;
- e)** la date et le sujet de la formation dispensée;
- f)** le nom des formateurs (lorsque disponible).

De plus, l'Employeur doit transmettre annuellement le montant disponible établi conformément au budget, tel que prévu à l'article 16 des dispositions nationales ainsi qu'à la lettre d'entente no 14 des dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 14 ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT AVEC LES USAGERS

- 14.01** Les conditions de travail particulières applicables à la salariée appelée à accompagner les usagers à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures sont fixées préalablement par entente particulière entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 15 COMITÉS LOCAUX

- 15.01** Les parties peuvent convenir de mettre sur pied un (1) ou des comités locaux pour discuter et se consulter sur des sujets d'intérêt local. Les modalités de fonctionnement, les mandats et la composition de ces comités sont établis entre les parties.

ARTICLE 16 RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

- 16.01** L'Employeur et le Syndicat favorisent des rapports empreints de civilité et de respect.
- 16.02** À partir des valeurs prônées par l'organisation, le Syndicat et l'Employeur s'engagent à établir des règles de fonctionnement favorisant un rapport dans le respect des droits de direction de l'Employeur et du droit à la vie syndicale.
- 16.03** Le Syndicat remet à l'Employeur, pour le bon déroulement des relations de travail, la liste des unités locales de celui-ci.

ARTICLE 17 AFFICHAGE D'AVIS

17.01 Tableaux d'affichage

L'Employeur met à la disposition du Syndicat et à son usage exclusif vingt-huit (28) tableaux fermés répartis équitablement dans les installations de l'établissement.

L'Employeur détermine l'emplacement des tableaux syndicaux après consultation avec le Syndicat.

17.02 Avis

Les documents affichés ne doivent pas contenir de propos dirigés contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 18 ORDRES PROFESSIONNELS

18.01 Inscription à l'ordre

Toute salariée doit appartenir à l'ordre professionnel prévu à son titre d'emploi.

18.02 Limitation temporaire du droit d'exercice

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 aux dispositions locales du paragraphe 12.05 de la convention collective sur le congé sans solde de quatre (4) semaines ou moins ou le congé sans solde d'un maximum de cinquante-deux (52) semaines. Si l'ordre professionnel visé exige un stage comme condition de réadmission, l'Employeur, à la demande de la salariée, peut décider de l'accommoder pour actualiser ce stage dans l'établissement.

ARTICLE 19 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

19.01 Énoncé de principes

L'Employeur exerce ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions des codes de déontologie applicables.

Les parties reconnaissent comme base de leur action les principes énoncés dans le code de déontologie de l'ordre qui régit la profession de la salariée, dans le code d'éthique de l'établissement et dans les obligations découlant de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (LSSSS).

19.02 Aide médicale à mourir

Les parties reconnaissent les droits et obligations des salariées découlant de l'application de la *Loi concernant les soins de fin de vie* (chapitre S-32.0001).

19.03 Signature d'un document

Tout document technique ou d'ordre professionnel préparé par une salariée ou sous sa direction doit être signé par elle.

L'Employeur est titulaire du droit d'auteur de tout document technique rédigé par la salariée dans l'exercice de ses fonctions. L'Employeur dispose du droit exclusif de produire, reproduire ou publier la totalité ou une partie du document technique rédigé par la salariée.

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

19.04 Modification d'un document

Malgré le paragraphe précédent, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel. En cas de modification au document visé sans son autorisation, la salariée peut retirer sa signature.

19.05 Soutien à la salariée

L'Employeur s'efforce d'offrir un soutien qu'il juge opportun, au moment qu'il détermine, à la salariée qui lui mentionne éprouver une difficulté à répondre aux devoirs et obligations de sa profession.

Un tel soutien peut notamment prendre la forme d'une mesure d'accompagnement dans son travail ou le cas échéant, d'une autre mesure déterminée par l'Employeur suite à la consultation de la salariée.

ARTICLE 20 TRANSPORT DES USAGERS

20.01 La salariée chargée d'accompagner un usager hors de son port d'attache reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

- a)** elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne l'usager. Elle doit alors être rémunérée suivant les dispositions nationales de la convention collective, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail;
- b)** une fois qu'elle a laissé l'usager, elle doit revenir à son port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur. 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 a) du présent article. Toutefois, lors d'un transport à plus de 100 km de son port d'attache, elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité et reçoit une allocation de disponibilité selon les modalités prévues aux dispositions nationales de la convention collective;
- c)** l'Employeur 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;
- d)** pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée qui en fait la demande une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

20.02 Le remboursement des déboursés effectués en vertu du présent article est effectué sur présentation de pièces justificatives et dans les meilleurs délais possibles.

ARTICLE 21 PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

- 21.01** Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.
- 21.02** La salariée doit présenter sa réclamation à l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'événement, à moins qu'elle n'ait été dans l'impossibilité de le faire pendant cette période. Sur réception de pièces justificatives, l'Employeur procédera au remboursement des sommes déboursées.
- 21.03** Lorsque la destruction d'un effet personnel, dans l'exercice de ses fonctions, empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail, cette dernière peut s'absenter, sans perte de salaire, pour voir au remplacement de ce bien personnel, pour le reste du quart de travail pendant lequel le bien personnel a été détruit. Toutefois, dans ces situations particulières, l'Employeur peut, après entente entre les parties, permettre une absence ponctuelle sur un ou plusieurs quarts de travail additionnels sans perte de salaire pour pourvoir au remplacement de l'effet personnel.

ARTICLE 22 PORT D'UNIFORME

- 22.01** L'Employeur continue de fournir à ses salariées les uniformes qu'il leurs fournissait à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales. À la signature des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur remet au Syndicat la liste des centres d'activités et des titres d'emploi pour lesquels il requiert le port de l'uniforme.
- 22.02** Lorsque l'Employeur exige le port d'uniforme, il le fournit et l'entretient à ses frais, sauf en cas d'exceptions convenues par entente locale.
- 22.03** Lorsque l'Employeur souhaite modifier la liste établie, il en avise le Syndicat dans les trente (30) jours et le consulte quant aux modalités d'application.

ARTICLE 23 VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

23.01 Vestiaire

Dans la mesure du possible, l'Employeur fournit aux salariées des casiers sous clés pour le dépôt de leurs vêtements.

23.02 Salle d'habillage

Dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent, l'Employeur fournit une salle d'habillage convenable aux salariées.

ARTICLE 24 MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

24.01 Relevé de paie

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit :

- le nom de l'Employeur;
- le nom et prénom de la salariée;
- le numéro d'employée (matricule);
- le titre d'emploi;
- l'ancienneté accumulée;
- le centre d'activités;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le numéro du chèque;
- le nombre d'heures payées au taux régulier;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- les heures supplémentaires accumulées, le cas échéant;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés ainsi que le nombre d'heures pour les primes, le cas échéant;
- le taux horaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- le nombre de congés de maladie, annuel et mobiles accumulés;
- les congés fériés en banque.

L'Employeur doit présenter, sur des relevés distincts, les montants versés à titre de rétroactivité, s'il y a lieu, de paie de vacances, s'il y a lieu et de congés de maladie non utilisés au moment où ils deviennent monnayables.

24.02 Période de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines, selon le calendrier de paie établi par l'Employeur, par dépôt bancaire. L'Employeur consulte le Syndicat pour toute modification apportée aux modalités de versement de la paie, y incluant la périodicité et le mode de versement.

24.03 Erreur sur la paie

Advenant une erreur sur la paie de quarante dollars (40 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le signalement de l'erreur par la salariée.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par l'Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme se fait selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée ou à défaut d'entente, par une retenue d'un maximum de trente dollars (30 \$) par semaine à la salariée. Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur à la salariée.

Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque.

24.04 Montants dus au départ

L'Employeur verse à la salariée, par dépôt bancaire, à la période de paie suivant son départ, les montants dus y incluant les bénéfices marginaux.

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

ARTICLE 25 CAISSE D'ÉCONOMIE

25.01 Les parties conviennent d'encourager la participation à la Caisse Desjardins du Réseau de la santé.

À la demande de la salariée, l'Employeur effectue les retenues à la source, au profit de ladite caisse à raison d'une (1) fois par période de paie.

Les sommes ainsi prélevées sont remises mensuellement.

ARTICLE 26 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

26.01 Modalités relatives au port d'attache

Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur ou suivant son autorisation, 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 à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.

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

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

Le kilométrage remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par la salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

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.

26.02 Utilisation de la voiture personnelle et autre moyen de transport

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la salariée trente (30) jours à l'avance. Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse à la salariée les frais nécessaires et ainsi occasionnés, s'il y a lieu.

26.03 Repas

Sous réserve des dispositions relatives aux repas et aux allocations de déplacement prévues aux dispositions nationales de la convention collective, la salariée a droit aux allocations de repas lorsqu'elle doit se déplacer à l'extérieur de son port d'attache et qu'elle ne peut revenir, dans un délai raisonnable, à son port d'attache, à son domicile ou à l'une ou l'autre des installations de l'Employeur qui offre le repas.

26.04 Remboursement des dépenses

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. Le remboursement est effectué dans les meilleurs délais possibles.

Durée et mise en application des dispositions locales de la convention collective

1. Les présentes dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 3 février 2019.
2. Toutefois, l'annexe 2 – *Horaire 7/7 Période de congé annuel* entre en vigueur pour la période normale de congé annuel 2020, sauf si convenu autrement entre les parties.
3. Les annexes et les lettres d'entente aux dispositions locales de la convention collectives en font partie intégrante.
4. L'Employeur s'engage à offrir aux salariées de l'unité d'accréditation au moins cinq (5) jours de congés consécutifs pour la période du temps des Fêtes 2018-2019.
5. Les listes d'ancienneté en vigueur dans l'établissement seront fusionnées tel que prévu par la loi et la nouvelle liste d'ancienneté unifiée prend effet le 3 février 2019.
6. Les parties conviennent que les dispositions locales en vigueur avant la signature continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions locales.


Sous réserve de dispositions contraires, les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce que les parties conviennent de les renégocier en tout ou en partie.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 3 décembre 2018.

FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de santé de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (FIQ-SPSSODIM)



Johanne Riendeau
Présidente



Ridza Cléopht
Vice-présidente à la négociation


Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (CIUSSS ODIM)




Jean-François Miron
Directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques




Caroline Dubé
Directrice adjointe expertise et développement organisationnel


Isabelle Brunette
Membre du comité de négociation


Karine Larocque
Chef relations avec les employés


Patrick Lauzon
Membre du comité de négociation


Cécile Roy
Membre du comité de négociation

ANNEXE 1 HORAIRE COMPRIMÉ

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

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

Définition

L'horaire comprimé se définit comme étant, d'une part, une augmentation du nombre d'heures travaillées par jour et, d'autre part, une diminution du nombre de jours travaillés par semaine, tout en totalisant soixante-quinze heures (75 h) ou soixante-douze heures et demie (72 h 50) ou soixante-dix heures (70 h) par période de quatorze (14) jours de calendrier.

Champ d'application

Cet horaire s'adresse aux salariées ayant une semaine de travail de trente-sept heures et demie (37 h 50) ou de trente-six heures et quart (36 h 25) ou de trente-cinq heures (35 h) et travaillant dans un centre d'activités opérant vingt-quatre (24 h) par jour, sept (7) jours par semaine.

Cet horaire s'adresse aux salariées travaillant sur un ou deux quarts continus dans un centre d'activités.

Dispositions générales

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

ARTICLE 1 DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

| Exemple 1 | 37 h 30 min | 36 h 15 min | 35 h |
|----------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Nb jours de travail | 7 (6 et 1) | 7 (6 et 1) | 7 (6 et 1) |
| Heures travail /jour | 6 : 11 h 15 min | 6 : 10 h 52 min | 6 : 10 h 29 min |
| | 1 : 07 h 30 min | 1 : 07 h 15 min | 1 : 07 h 00 min |
| Heures présence/jour | 6 : 12 h 25 min | 6 : 12 h 00 min | 6 : 11 h 37 min |
| | 1 : 08 h 15 min | 1 : 08 h 00 min | 1 : 07 h 43 min |
| Repas | 6 : 40 et 30 min | 6 : 40 et 30 min | 6 : 38 et 29 min |
| | 1 : 45 minutes | 1 : 45 minutes | 1 : 45 minutes |
| Repos | 2 ou 3¹ | 2 ou 3¹ | 2 ou 3 |
| Nb quarts de travail | 3 | 3 | 3 |

| Exemple 2 | 37 h 30 min | 36 h 15 min | 35 h |
|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Nb jours de travail | 7 | 7 | 7 |
| Heures travail /jour | 10 h 43 min | 10 h 21 min | 9 h 59 min |
| Heures présence/jour | 11 h 30 min | 11 h 06 min | 10 h 43 min |
| Repas | 47 minutes | 45 minutes | 43 minutes |
| Repos | 2 ou 3 | 2 ou 3 | 2 ou 3 |
| Nb quarts de travail | 3 | 3 | 3 |

| Exemple 3 | 37 h 30 min | 36 h 15 min | 35 h |
|----------------------|---------------------------|---------------------------|---------------|
| Nb jours de travail | 7 | 7 | 7 |
| Heures travail /jour | 10 h 43 min | 10 h 21 min | 9 h 59 min |
| Heures présence/jour | 12 h 00 min | 11 h 31 min | 11 h 07 min |
| Repas | 45 et 32 min | 40 et 30 min | 38 et 29 min |
| Repos | 2 ou 3² | 2 ou 3² | 2 ou 3 |
| Nb quarts de travail | 3 | 3 | 3 |

| Exemple 4 | 37 h 30 min | 36 h 15 min | 35 h |
|----------------------|--------------------|--------------------|-------------|
| Nb jours de travail | 8 | 8 | 8 |
| Heures travail /jour | 09 h 22 min | 09 h 04 min | 08 h 45 min |
| Heures présence/jour | 10 h 30 min | 09 h 49 min | 09 h 28 min |
| Repas | 48 minutes | 45 minutes | 43 minutes |
| Repos | 2 | 2 | 2 |
| Nb quarts de travail | 3 | 3 | 3 |

| Exemple 5 | 37 h 30 min | 36 h 15 min | 35 h |
|----------------------|--------------------|--------------------|-------------|
| Nb jours de travail | 8 | 8 | 8 |
| Heures travail /jour | 09 h 22 min | 09 h 04 min | 08 h 45 min |
| Heures présence/jour | 10 h 30 min | 09 h 49 min | 09 h 28 min |
| Repas | 48 minutes | 45 minutes | 43 minutes |
| Repos | 2 | 2 | 2 |
| Nb quarts de travail | jour | jour | jour |

| Exemple 6 | | | 35 h |
|----------------------|--|--|-------------|
| Nb jours de travail | | | 8 |
| Heures travail /jour | | | 08 h 45 min |
| Heures présence/jour | | | 09 h 45 min |
| Repas | | | 60 minutes |
| Repos | | | 2 |
| Nb quarts de travail | | | jour |

¹ Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures: 2 périodes de 15 minutes.

Article 2

MISE EN APPLICATION

L'Employeur et le Syndicat doivent convenir de la mise en application de l'horaire comprimé dans un centre d'activités. De plus, la majorité absolue (50%+1) de l'ensemble des salariées appartenant au même titre d'emploi dans ce centre d'activités doivent se prononcer en faveur d'une telle implantation.

À la suite de la mise en application, et en tout temps par la suite, l'Employeur, le Syndicat et/ou la majorité absolue de l'ensemble des salariées visées peuvent choisir de retourner à l'horaire traditionnel suivant un préavis de trente (30) jours.

Article 3

MODALITÉS D'APPLICATION

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

Article 3 des dispositions locales de la convention collective

Salariée en probation

La salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de quarante-cinq (45) jours ou quatre-vingt-dix (90) jours de travail. Cependant, si au terme de cette période la salariée n'a pas accompli deux cent dix-sept heures et demie (217 h 50) de travail sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli deux cent dix-sept heures et demie (217 h 50) 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.

Orientation

Lorsqu'un programme d'accueil et d'orientation existe et que la salariée y est assujettie, la salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie d'une période équivalente à celle qu'elle aurait bénéficié si elle avait été soumise à l'horaire normal, et la durée de sa période de probation, telle que définie à l'article 3 des dispositions locales de la convention collective est prolongée d'autant.

Article 6 des dispositions nationales de la convention collective

Aux fins d'application de la présente annexe, l'annexe 6 des dispositions nationales de la convention collective s'applique pour fins de calcul des libérations syndicales.

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

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

Toutefois, la salariée visée par l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective qui refuse d'exercer ce choix alors qu'elle est en mesure de le faire est réputée appartenir à la liste de disponibilité.

Article 7 des dispositions locales de la convention collective

Avis d'affichage

En sus des indications prévues au paragraphe 7.02, la mention "horaire comprimé" doit être ajoutée lorsqu'un centre d'activités est soumis à l'horaire comprimé.

Période d'initiation et d'essai

La salariée à qui le poste est attribué, en vertu du paragraphe 7.09, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de deux cent dix-sept heures et demie (217 h 50) de travail ou de quatre cent soixante et onze heures et quart (471 h 25) de travail, selon le cas applicable.

Articles 14 et 15 des dispositions nationales de la convention collective

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

Article 9 des dispositions locales de la convention collective

Fins de semaine

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

Article 19 des dispositions nationales de la convention collective

Temps supplémentaire

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

Article 20 des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés fériés

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

Exemple n° 1

13 congés fériés pris lors de la journée de 7 h 30 min ou de 7 h 15 min ou de 7 h.

Exemples n°s 2 et 3

9 congés fériés

Exemples n°s 4, 5 et 6

11 congés fériés

Accumulation des congés compensatoires

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

Article 11 des dispositions locales de la convention collective

Divisibilité du congé annuel

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en deux (2) parties.

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

La salariée soumise à l'horaire comprimé, qui a moins d'un (1) an de service et dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h 25), reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq heures (145 h) de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

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

La salariée dont le nombre d'heures hebdomadaires est de trente-sept heures et demie (37 h 50) de travail reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent cinquante heures (150 h) de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

Indemnité au départ

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaires est de trente-six heures et quart (36 h 25) de travail, reçoit une indemnité de vacances équivalente à un douzième (1/12) de ces heures de travail établi selon les dispositions de l'article 21 des dispositions nationales de la convention collective pour chaque mois de service non rémunéré aux fins des vacances au moment de son départ.

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

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-sept heures et demie (37 h 50) de travail reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent cinquante heures (150 h) ou cent quatre-vingt-sept heures et demie (187 h 50) de travail établi selon les dispositions de l'article 21 des dispositions nationales de la convention collective pour chaque mois de service non rémunéré aux fins des vacances au moment de son départ.

Article 22 des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés spéciaux et sociaux

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

Salaire

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

Article 23 des dispositions nationales de la convention collective

Congés de maladie et assurance salaire

Toute salariée titulaire de poste à temps complet dont le nombre d'heures hebdomadaires est de trente-six heures et quart (36 h 25), a droit à soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69 h 35) ouvrables de congés maladie par année de service. La salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-cinq heures (35 h) de travail a droit à soixante-sept heures onze minutes (67 h 11) ouvrables de congés de maladie par année de service. La salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est trente-sept heures et demie (37 h 50) de travail a droit à soixante-douze heures (72 h 00) ouvrables de congés maladie par année de service.

Ces heures s'accumulent au rythme de cinq heures quarante-huit minutes (5 h 48) ouvrables par mois de service complet pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaires est de trente-six heures et quart (36 h 25). Pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaires est de trente-cinq (35 h), ces heures s'accumulent au rythme de cinq heures trente-six (5 h 36) ouvrables par mois de service complet. Pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaires est de trente-sept heures et demie (37 h 50), ces heures s'accumulent au rythme de six heures (6 h 00) ouvrables par mois de service complet.

Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour cause de maladie au cours d'une (1) année avant d'avoir accumulé un nombre de jours suffisants pour couvrir les premières trente-sept heures et demie (37 h 50) ou trente-six heures et quinze minutes (36 h 15) ou trente-cinq heures (35 h) d'absence, elle peut utiliser par anticipation les heures qu'elle accumulera jusqu'à la fin de cette même année. Toutefois, en cas de départ avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux régulier lors de son départ, à même sa dernière paie, les heures de congés de maladie prises par anticipation et non encore acquises.

La portion ou, le cas échéant, la totalité des soixante-douze heures (72 h 00) ou des soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69 h 35) ou soixante-sept heures onze minutes (67 h 11) ouvrables de congés maladie non utilisés, mais accumulés en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective est monnayée au plus tard le 15 décembre de chaque année ou lors du départ de la salariée et ce, au taux du salaire régulier. Les heures ouvrables de congés de maladie sont utilisables par la salariée incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37 h 50) ou de trente-six heures et quinze minutes (36 h 15) ou de trente-cinq heures (35 h) ouvrables par période d'invalidité.

Article 7 et annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective

Salaire

Aux fins d'application de l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur paie les salaires prévus contre une prestation de travail de trente-six heures et quart (36 h 25) ou de trente-cinq heures (35 h) ou trente-sept heures et demie (37 h 50).

Remplacement à diverses fonctions

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

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

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

Article 8 des dispositions nationales de la convention collective

Expériences des salariées à temps partiel

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

Exemple n° 1

1 jour de travail de 11 h 15 min ou de 10 h 52 min ou de 10 h 29 min

2,51 (37 h 50) et 2,43 (36 h 25) et 2,35 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,52 (37 h 50) et 2,44 (36 h 25) et 2,36 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables de congé annuel)

2,53 (37 h 50) et 2,45 (36 h 25) et 2,37 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables de congé annuel)

2,54 (37 h 50) et 2,46 (36 h 25) et 2,38 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables de congé annuel)

2,56 (37 h 50) et 2,48 (36 h 25) et 2,39 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables de congé annuel)

2,57 (37 h 50) et 2,49 (36 h 25) et 2,40 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

1 jour de travail de 7 h 30 min ou de 7 h 15 min ou de 7 h 00 min

1,68 (37 h 50) et 1,62 (36 h 25) et 1,56 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

1,69 (37 h 50) et 1,63 (36 h 25) et 1,56 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables de congé annuel)

1,70 (37 h 50) et 1,64 (36 h 25) et 1,58 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables de congé annuel)

1,70 (37 h 50) et 1,64 (36 h 25) et 1,58 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables de congé annuel)

1,71 (37 h 50) et 1,65 (36 h 25) et 1,59 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables de congé annuel)

1,72 (37 h 50) et 1,66 (36 h 25) et 1,60 (35 h) jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

Exemples n^{os} 2 et 3

1 jour de travail de 10 h 43 min ou de 10 h 21 min ou de 9 h 59 min

2,40 (37 h 50) et 2,32 (36 h 25) et 2,24 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,41 (37 h 50) et 2,33 (36 h 25) et 2,25 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables de congé annuel)

2,42 (37 h 50) et 2,34 (36 h 25) et 2,26 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables de congé annuel)

2,43 (37 h 50) et 2,35 (36 h 25) et 2,27 (35 h) jours de calendrier (si elle a droit à 23 jours ouvrables de congé annuel)

2,44 (37 h 50) et 2,36 (36 h 25) et 2,28 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables de congé annuel)

2,45 (37 h 50) et 2,37 (36 h 25) et 2,29 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

Exemples n^{os} 4, 5 et 6

1 jour de travail de 9 h 22 min ou de 9 h 04 min ou de 8 h 45 min

2,10 (37 h 50) et 2,03 (36 h 25) et 1,96 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,11 (37 h 50) et 2,04 (36 h 25) et 1,97 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables de congé annuel)

2,12 (37 h 50) et 2,05 (36 h 25) et 1,98 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables de congé annuel)

2,13 (37 h 50) et 2,06 (36 h 25) et 1,99 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables de congé annuel)

2,14 (37 h 50) et 2,07 (36 h 25) et 2,00 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables de congé annuel)

2,14 (37 h 50) et 2,07 (36 h 25) et 2,00 (35 h) jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables) et ce, sous réserve des dispositions prévues au troisième (3^e) alinéa du paragraphe 7.23 des dispositions nationales de la convention collective. Nonobstant les paragraphes 8.01 à 8.03 des dispositions nationales de la convention collective, les salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

Article 9 des dispositions nationales de la convention collective

Primes

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

Article 34 des dispositions nationales de la convention collective

Prime en psychiatrie

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

Congés mobiles en psychiatrie

Les salariées ont droit, au 1^{er} juillet de chaque année et par mois travaillé, à trois heures trente-sept minutes (3 h 37) de congé jusqu'à un maximum de trente-six heures vingt-cinq minutes (36 h 25) par année ou à trois heures trente minutes (3 h 30) de congé jusqu'à un maximum de trente-cinq heures (35 h) par année ou à trois heures quarante-cinq minutes (3 h 45) de congé jusqu'à un maximum de trente-sept heures et demie (37 h 50) par année.

ANNEXE 2 HORAIRE 7/7 - PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL

Les dispositions locales de la convention collective trouvent application dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe. La participation à l'horaire 7/7 se fait sur une base volontaire, après entente avec le supérieur immédiat et a pour objectif premier de prévoir et de s'assurer une main-d'œuvre suffisante sur les quarts de travail durant la période de congé annuel.

L'horaire de travail 7/7 est un programme qui permet un réaménagement de l'horaire de travail offrant à la salariée qui y adhère, un horaire de sept (7) jours consécutifs de travail et sept (7) jours consécutifs de congé pendant une période de huit (8), dix (10) ou douze (12) semaines.

L'horaire 7/7 s'adresse à toutes les salariées travaillant une (1) fin de semaine sur deux (2) ou partie de fin de semaine lesquelles peuvent, selon leur choix, s'en prévaloir pour une période de huit (8), dix (10) ou douze (12) semaines, et ce, indépendamment du poste détenu.

En concordance avec le précédent paragraphe, les salariées travaillant dans un centre d'activités visé par une fermeture temporaire et qui accepteront une affectation du lundi au vendredi se verront exclues de la possibilité de participer à l'horaire 7/7. Leur choix de vacances accepté par le gestionnaire du centre d'activités visé par la fermeture temporaire sera alors honoré.

La salariée détenant un poste de moins de sept (7) jours par quatorze (14) jours peut participer à l'horaire 7/7 en autant que les journées additionnelles à son poste qui sont nécessaires pour effectuer une prestation de sept (7) jours par quatorze (14) jours lui soit affectées conformément à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective.

L'horaire 7/7 est applicable, selon la durée souhaitée et requiert le nombre de congés cumulés suivants pour la salariée à temps complet :

| Durée | Nombre de congés cumulés requis |
|--------------|--|
| 8 semaines | 12 jours |
| 10 semaines | 15 jours |
| 12 semaines | 18 jours |

La salariée peut utiliser un (1), deux (2) ou trois (3) jours de congés fériés, soit la Fête nationale (F13) en conformité avec la loi, le Jour du Canada (F1) ou la Fête du Travail (F2), le cas échéant. L'utilisation de jours de congé férié ne diminue pas la période de sept (7) jours de travail, mais diminue le nombre de congés annuels à écouler pour la période de sept (7) jours de congé.

Il est entendu que dans tous les cas, la salariée doit fractionner son congé annuel du nombre de jours nécessaires pour couvrir dix (10) jours par période de quatorze (14) jours à l'horaire.

Modalités d'application

La salariée exprime sa préférence pour la période de congé annuel. Cette expression se fait dans un même centre d'activités, en respect de l'ancienneté dans l'établissement.

La salariée indique par écrit sur le formulaire prévu à cet effet, à son supérieur immédiat, sa volonté de participer à l'horaire 7/7 pour la période de congé annuel, entre le 1^{er} février et le 15 février de chaque année. L'Employeur confirme à la salariée sa participation à l'horaire 7/7 avant la procédure d'inscription des congés annuels débutant le 1^{er} mars de chaque année. Elle doit maintenir son adhésion pendant toute la durée du programme. Une copie de chaque formulaire d'engagement sera remise au Syndicat.

Les salariées qui choisissent d'adhérer à ce projet seront exclues de la procédure d'inscription des préférences prévue à l'article 11 des dispositions locales. L'horaire 7/7 ne doit pas modifier le quantum de congés annuels.

L'Employeur a la possibilité d'établir un horaire de travail du lundi au dimanche en fonction des besoins du centre d'activités, et ce, à la condition que la salariée accepte de travailler du lundi au dimanche. Toutefois, la salariée qui effectue une sixième (6^e) journée de travail dans le cadre de l'horaire 7/7 sera rémunérée au taux simple et elle cumulera une sixième (6^e) journée d'ancienneté dans la même semaine.

Aux fins de l'aménagement des horaires de travail et du calcul du temps supplémentaire, la base de la semaine régulière est modifiée pour se répartir sur deux (2) semaines de travail et ce, pour un total de 70 heures divisées en dix (10 jours) de 7 h ou de 72 h 50 pour les 7 h 25 ou 75 h pour les 7 h 50.

La salariée désirant cinq (5) journées de congés annuels prises de façon continue pourra en faire la demande à son supérieur immédiat. La possibilité de l'octroyer sera alors évaluée comme un deuxième (2^e) choix de congé annuel.

La salariée qui désire participer à l'horaire 7/7 pour la période de congé annuel, y participe selon les modalités d'application prévues à la présente annexe.

La supérieure immédiate analyse la possibilité d'octroyer la préférence identifiée par la salariée dans un même centre d'activités, malgré le choix de participer à l'horaire 7/7.

Une salariée bénéficiant d'une période de réadaptation ou d'assignation temporaire pourrait se voir interrompre ou annuler l'horaire 7/7 si les modalités de l'horaire sont incompatibles avec le plan de retour au travail. Auquel cas, la séquence de journées de congé annuel est reportée automatiquement.

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

LETTRE D'ENTENTE N° 1

RELATIVE AUX MÉCANISMES DE TITULARISATION DU REGROUPEMENT DES TITRES D'EMPLOI INHALOTHÉRAPEUTE

Pour le regroupement de titres d'emploi Inhalothérapeute, les parties reconnaissent l'intérêt de la mesure visant la titularisation des salariées et comme une des mesures favorisant l'attraction et la rétention de personnel du regroupement des Inhalothérapeutes.

À cet effet, et conformément aux dispositions prévues à la lettre d'entente n° 1 des dispositions nationales de la convention collective, la titularisation du regroupement des titres d'emploi Inhalothérapeute sera un mandat du comité local sur la stabilité des postes découlant de la lettre d'entente n° 6 des dispositions nationales de la convention collective 2016-2020 et déjà mis sur pied par les parties. Les parties conviennent que le mécanisme de titularisation ne sera pas régi par le délai de 2020 encadrant les autres mandats du comité.

Les membres de ce comité sont libérés selon l'article 6.16 des dispositions nationales de la convention collective.

Pour réaliser l'exercice de titularisation des salariées, le comité tient compte entre autres de l'avancée des travaux locaux concernant la planification de la main-d'œuvre dans chacun des centres d'activités, sur chaque quart de travail et le comité procède de la façon suivante :

1. Comptabilise le nombre d'heures de travail effectuées en remplacement de postes temporairement dépourvus de titulaire, en surcroît de personnel, incluant les heures supplémentaires et l'utilisation de personnel extérieur à l'unité d'accréditation, à partir des horaires de travail des six (6) mois précédant le début des travaux du comité afin de définir les besoins réguliers pour le regroupement des inhalothérapeutes.
2. Analyse le nombre d'heures ainsi obtenues afin de les réduire en tenant compte:
 - a) du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes et du nombre d'heures de remplacement attribuable à des postes vacants. Ces heures sont celles effectuées depuis la fin de la période budgétaire de référence et ne comprennent pas celles attribuables à du développement;
 - b) du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis;
 - c) du nombre d'heures qui seront visées par une transformation ayant une incidence sur l'emploi;
 - d) du caractère récurrent des absences;
 - e) de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine;
 - f) de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas de manque de personnel ou d'accroissement des heures travaillées.

3. Recommande, à partir du résultat obtenu, les postes nécessaires pour combler les besoins réels de main-d'œuvre, en favorisant :

- des postes composés;
- des postes à l'équipe volante;
- des quarts stables de jour, de soir ou de nuit. Toutefois, certains postes peuvent être créés sur plus d'un quart de travail au-delà de la structure de base.

La création des nouveaux postes doit assurer l'octroi d'un poste comportant un minimum de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours à un maximum de salariées dans le but de restreindre au maximum l'inscription de salariées au SNMO.

En tout temps, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente procédure.

Modalités d'application

Les modalités d'application sont déterminées par le comité de travail. À défaut d'entente, les parties conviennent que les heures découlant de ce mécanisme de titularisation seront en premier lieu offertes dans le centre d'activités visés pour le rehaussement de postes à temps partiel en postes à temps complet en utilisant les modalités du paragraphe 7.10 a) i) des dispositions locales de la convention collective. Les heures restantes seront affichées en poste à temps complet, le cas échéant. En troisième étape, les heures restantes pourront être offertes conformément aux autres sous-paragraphes du paragraphe 7.10 des dispositions locales de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

RELATIVE AU TRAITEMENT DES PLAINTES D'HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU DE VIOLENCE

En vertu du paragraphe 31.04 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat conviennent d'appliquer les mécanismes de traitement des plaintes actuellement en vigueur dans l'établissement.

Les parties reconnaissent que le grief se substitue à la plainte écrite tel que prévu dans la procédure de l'employeur.

Lors de dépôt de grief d'harcèlement psychologique ou de violence au travail, les parties s'engagent à collaborer avec rigueur afin de se partager les informations nécessaires et pertinentes au déploiement de l'enquête, le cas échéant.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

RELATIVE AUX SALARIÉES RETRAITÉES RÉEMBAUCHÉES

Conformément au paragraphe 7.21 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée retraitée réembauchée ne bénéficie d'aucune disposition locale de la convention collective.

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

LETTRE D'INTENTION N° 1

RELATIVE AUX INFIRMIÈRES PRATICIENNES SPÉCIALISÉES ET AUX DISPOSITIONS LOCALES

- Considérant** que le titre d'emploi d'infirmière praticienne spécialisée (IPS) est relativement récent;
- Considérant** la volonté ministérielle d'accroître le nombre d'infirmières praticiennes spécialisées (IPS) dans les prochaines années ;
- Considérant** que la pratique de la profession est récente et en évolution;
- Considérant** la lettre d'entente n° 18 des dispositions nationales de la convention collective FIQ 2016-2020;
- Considérant** que les discussions entamées par les parties au niveau national dans le cadre de la lettre d'entente n° 18 ont permis de déléguer au palier local certaines problématiques.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les dispositions locales de la convention collective intervenue entre les parties s'appliquent aux infirmières praticiennes spécialisées.
2. En cas de difficultés dans l'application des dispositions locales pour le titre d'emploi d'infirmière praticienne spécialisée, les parties se rencontrent afin d'évaluer les solutions possibles.
3. Les parties peuvent, si requis, négocier ou modifier une ou des conditions de travail afin de répondre à l'évolution de la pratique des infirmières praticiennes spécialisées.
4. Cette négociation n'a pas pour effet d'ouvrir une négociation des vingt-six (26) matières locales prévues par la loi, sauf si les parties en conviennent autrement.

LETTRE D'INTENTION N° 2

RELATIVE À LA PÉRINNITÉ DES TRAVAUX RELATIFS À LA STABILITÉ DES POSTES

- Considérant** les dispositions nationales de la convention collective FIQ 2016-2020, notamment la lettre d'entente n° 6 relative à la stabilité des postes;
- Considérant** la mise sur pied du comité local sur la stabilité des postes en novembre 2017;
- Considérant** les travaux amorcés par ce comité;
- Considérant** la volonté des parties d'atteindre les cibles de postes à temps complet par regroupement de titres d'emploi dans les délais prévus à la lettre d'entente n° 6 soit à l'échéance des dispositions nationales de la convention collective FIQ 2016-2020 et de s'efforcer de les maintenir;
- Considérant** la volonté des parties de diminuer le recours à l'utilisation du temps supplémentaire obligatoire et de la main-d'œuvre indépendante.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. Une (1) fois l'an, le comité local sur la stabilité des postes se rencontre afin d'échanger les données qu'ils jugent pertinentes en lien avec la stabilité des postes. Les données sont transmises au comité, par l'Employeur, dans les trente (30) jours précédant la tenue de la rencontre;
3. Le comité analysera notamment :
 - Les heures en temps supplémentaire;
 - Les heures en main-d'œuvre indépendante;
 - Le nombre de postes à temps complet par regroupement de titres d'emploi;
 - L'utilisation du roulement des périodes;
 - L'ensemble des postes par centres d'activités.
4. Le comité de travail sur la stabilité des postes soumet ses recommandations, s'il y a lieu, à l'Employeur, sur la mise en place de mesures favorisant la stabilité des postes.



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



FIQ Montréal | Siège social

1234, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2K 0A4 |
514 987-1141 | 1 800 363-6541 | Téléc. 514 987-7273 | 1 877 987-7273 |

FIQ Québec

1260, rue du Blizzard, Québec (Québec) G2K 0J1 |
418 626-2226 | 1 800 463-6770 | Téléc. 418 626-2111 | 1 866 626-2111 |

fiqsante.qc.ca | info@fiqsante.qc.ca