

Convention collective

Dispositions locales

Entre

Syndicat des
professionnelles
en soins de Québec
(SPSQ-FIQP)



et

Centre hospitalier
St-François inc.

fiqp

FIQ | SECTEUR PRIVÉ



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



Syndicat des professionnelles
en soins de Québec

*CENTRE HOSPITALIER
ST-FRANÇOIS INC.*

ENTENTE DE PRINCIPE

***DISPOSITIONS LOCALES DE LA
CONVENTION COLLECTIVE***

13 AVRIL 2007

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	Définition des termes	3
2	Règles d'éthique entre les parties	5
3	Durée et modalités de la période de probation	6
4	Responsabilité professionnelle	7
5	Vestiaire – uniforme - perte et destruction de biens personnels	8
6	Comités locaux	9
7	Modalités de paiement des salaires	10
8	Affichage d'avis	12
9	Allocations de déplacement	13
10	Conditions particulières lors du transport des résidents et résidentes	16
11	Activités à l'extérieur de l'établissement	17
12	Développement des ressources humaines	18
13	Règles de mutation volontaire	20
14	Procédure de supplantation	27
15	Poste temporairement dépourvu de titulaire	29
16	Heures et semaine de travail	34
17	Congés sans solde	38
18	Déplacement	49
19	Modalités relatives à la prise de temps supplémentaire	50
20	Congés fériés	51
21	Congé annuel	53
22	Durée des dispositions locales de la convention collective	56
Annexe 1	Horaire comprimé	57
Annexe 2	Mécanisme d'application de la mesure visant la titularisation des salariées	58
Annexe 3	Relative à la personne retraitée réembauchée	59

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01 Centre d'activités

Matière 2 Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Service

Aux fins d'application de la présente convention collective locale, le service comprend les salariées exerçant leurs fonctions dans un centre d'activités.

De plus, advenant que l'Employeur crée d'autres centres d'activités, il consultera le Syndicat au sujet de cette modification.

1.02 Poste simple

Matière 1 Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes.

1.03 Établissement

L'établissement est le CH St-François Inc.

1.04 Regroupement de titres d'emploi

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

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

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

1.05 L'annexe 12 des dispositions nationales s'applique aux salariées visées par la présente convention collective locale.

ARTICLE 2

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

2.01 Matière 16

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

2.02

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

2.03

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

ARTICLE 10 Matière 16

TRAITEMENT DES PLAINTES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

10.01

L'Employeur s'engage, suite à la signature de la convention collective locale, à élaborer une politique pour contrer toute forme de harcèlement et/ou violence.

De plus, l'Employeur soumet cette politique au Syndicat tel que prévu au paragraphe 31.04 des dispositions nationales de la convention collective.

En lien avec la politique, le mécanisme approprié peut faire l'objet d'une entente entre les parties.

ARTICLE 3

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

3.01

Durée et modalités de la période de probation

Matière 3

La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de travail. Les jours consacrés à l'orientation de la salariée sont exclus de la période de probation.

Les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi sont communiquées à la salariée lors de son embauche.

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

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

ARTICLE 4 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

4.01 Signature d'un document technique

Matière 19 Tout document technique préparé par une salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure, son titre et le centre d'activités auquel elle appartient seront indiqués sur ce tel document.

4.02 Modification d'un document

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

4.03 Ordres professionnels

Matière 18 En application du Code des professions, la salariée devra fournir la preuve de son permis d'exercice selon la procédure de l'établissement.

ARTICLE 5 VESTIAIRE - UNIFORME - PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

5.01 Vestiaire

Matière 23 L'Employeur fournit aux salariées des casiers fermant à clef pour le dépôt de leurs vêtements.

5.02 Uniforme

Matière 22 Advenant le cas où un uniforme serait requis, les parties conviennent après discussion des dispositions qui s'appliquent.

5.03 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.

Matière 21

La salariée doit fournir la preuve que l'article détérioré ou détruit est nécessaire dans l'exercice de ses fonctions.

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

La salariée doit produire un rapport d'événement la journée même de l'événement et présenter sa réclamation à l'Employeur au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent l'événement, à moins qu'elle n'ait été dans l'impossibilité de le faire pendant cette période.

ARTICLE 6

DROITS SYNDICAUX

Matière 15

Comités conjoints ou paritaires locaux

6.01 Comité local de relations de travail

Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité local de relations de travail est créé dans l'établissement. Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties. Dans le cas où un grief est déposé, les parties en discutent pour tenter de le solutionner.

6.02 Ce comité est composé de deux (2) représentantes du Syndicat, salariées de l'établissement et de deux (2) personnes représentantes de l'Employeur.

Les parties peuvent être accompagnées d'une représentante extérieure.

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

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

6.05 Comité conjoint local de santé et sécurité

Un comité de santé et sécurité est formé dans les trente (30) jours de la signature des présentes. Il est formé de deux (2) personnes représentantes désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes représentantes de l'Employeur.

Le comité siège à la demande de l'une ou l'autre des parties.

6.06 Les salariées qui siègent sur ce comité sont libérées conformément aux dispositions du paragraphe 6.17 des dispositions nationales de la convention collective.

6.07 L'Employeur rembourse aux représentantes du comité les dépenses encourues ainsi que l'achat de tout document utile dans l'exercice de leurs fonctions à la condition que les dépenses aient été préalablement autorisées.

6.08 Advenant le départ d'une représentante ou son incapacité d'agir, chaque partie nomme une remplaçante dans les quinze (15) jours suivant le départ.

6.09

Conformément à l'article 11 des dispositions nationales de la convention collective et aux fins d'application des procédures régulière et sommaire qui y sont prévues, l'Employeur et le Syndicat conviennent de s'entendre sur le choix d'un arbitre

ARTICLE 7 PAIEMENT DES SALAIRES

7.01 Relevé de paie

Matière 24 Sur le relevé de paie l'Employeur inscrit :

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

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

7.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Toute modification dans le versement de la paie fait l'objet d'une discussion auprès du Syndicat au sujet des modalités de transition. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

7.03 Erreur

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

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

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des 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, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

7.04 Montants dus au départ

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

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

7.05 Remise de la rémunération du congé annuel

La rémunération du congé annuel est remise à la salariée selon la procédure du dépôt bancaire aux quatorze (14) jours.

7.06 Caisse d'économie

Matière 25 Les parties peuvent convenir de la mise en place d'une caisse d'économie. Si telle caisse existe, l'Employeur, à la demande de la salariée, effectue la retenue à la source si cette retenue est techniquement possible.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS

8.01

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) ou des tableau(x) fermé(s) servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise à la représentante du Syndicat.

Matière 17

8.02

Le tableau d'affichage est situé à l'endroit convenu entre les parties.

8.03

Dans ce ou ces tableau(x), le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres.

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

8.04

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

ARTICLE 9 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

9.01 Modalités relatives au port d'attache

Matière 26

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

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

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

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

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

Advenant le cas où l'Employeur a recours à l'exigence de l'automobile personnelle, les parties se rencontrent pour convenir des modalités s'y rattachant.

9.02 Frais d'automobile

Le calcul de l'indemnité à être versée est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée est affectée.

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

9.03 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.

9.04 Autre moyen de transport

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

9.05**Repas**

Sous réserve des dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues aux dispositions nationales de la convention collective, la salariée a droit aux allocations de repas, qui ne sont payées qu'en autant que la salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement lorsque son port d'attache n'y est pas situé, dans un délai raisonnable.

9.06

Les remboursements des déboursés effectués en vertu du présent article sont effectués sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 10

CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS

10.01

Salariée accompagnant un résident

Matière 20

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 11 Activités à l'extérieur de l'établissement

11.01

La salariée qui accompagne des résidents et résidentes lors d'activités à l'extérieur de l'établissement bénéficie des conditions suivantes :

Matière 16

- La participation des salariées à une activité à l'extérieur de l'établissement se fait sur une base volontaire;
- La salariée est considérée à son travail pour le temps où elle accompagne les résidents et résidentes pour la durée de l'activité;
- Elle est rémunérée suivant les dispositions nationales de la convention collective y compris le taux de temps supplémentaire pendant la période de repos, le temps des pauses et si la durée excède la journée normale de travail;
- Les frais de repas sont à la charge de l'Employeur et sont remboursés à la salariée selon le cas;
- Le temps supplémentaire est rémunéré selon la procédure en vigueur chez l'Employeur.

ARTICLE 12

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Matière 13

12.01

Énoncé de principe et définitions

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

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

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

Ce plan comprend notamment les programmes suivants :

12.02

Accueil et orientation

L'Employeur établit, à l'intention des salariées nouvellement embauchées, un programme d'accueil et d'orientation qui doit commencer dès le premier jour d'emploi visant à intégrer ces salariées et à les familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation définie au paragraphe 1.04 est prolongée d'autant.

12.03

Adaptation de la main-d'œuvre

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, 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.

12.04 Formation en cours d'emploi

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

12.05 Programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché

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

12.06 Plan de développement des ressources humaines

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

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

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

A la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées et des sommes utilisées.

12.07 Litige

Les parties utilisent en cas de litige, la procédure sommaire telle que prévue aux articles 11.22 à 11.29 inclusivement des dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 13

RÈGLES DE MUTATION VOLONTAIRE

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

13.01

Matière 7

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

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

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément au paragraphe 14.10 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 à l'alinéa précédent.

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

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

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

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

13.02

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

- 1 - le titre et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
- 2 - l'échelle de salaire (minimum-maximum);
- 3 - le centre d'activités;
- 4 - la période d'affichage;
- 5 - le quart de travail;

- 6 - le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 7 - pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;

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

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

Cette salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidates au bureau du personnel.

13.04 À la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante du Syndicat.

13.05 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.07, un registre des postes est établi dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

13.06 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.07, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.

13.07 L'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et le Syndicat.

- Ce registre est conservé au bureau de la Direction des soins infirmiers;
- Il permet la candidature des salariées lors d'absence prévue à la convention collective sauf avis contraire;
- La durée de l'inscription est la même que l'absence autorisée.

13.08 Le poste doit être 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 satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

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

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard soixante (60) jours après sa nomination. Advenant que l'entrée en fonction se situe pendant la période du 15 juin au 15 septembre, elle sera reportée immédiatement après le 15 septembre.

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

13.10 Toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05 des dispositions nationales de la convention collective.

13.11 L'application du paragraphe 13.08 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.09 - Établissement - des dispositions nationales de la convention collective.

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

Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de cette période d'essai, elle est réputée 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 qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité ou qui est appelée à réintégrer la liste de disponibilité à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité.

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

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

Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

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

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

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

- b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail :
 - i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable sur un quart de travail, seules les salariées titulaires de postes à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;
 - ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées titulaires de postes à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.

2 - Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.

13.14

CHANGEMENT DE STATUT

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

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

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

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

Dans ce cas, cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission.

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

13.15

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

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

- 13.16** Le poste immédiatement supérieur à ceux visés par le certificat d'accréditation vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'une titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.
- 13.17** La salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 13.18** Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé, qu'elle soit visée ou non par le certificat d'accréditation.
- Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, qu'elle soit visée ou non par le certificat d'accréditation.
- 13.19** Aux fins d'application de cet article, l'ancienneté d'une personne qui n'est pas visée par un certificat d'accréditation s'établit, quant à ses états de service, suivant les dispositions de la présente convention.
- 13.20** Les diplômes ou certificats ou attestations d'études postsecondaires ne sont pas un critère absolu.
- 13.19** L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- 13.22** La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.
- 13.23** **Coordonnatrice au sens du budget de l'établissement**
- 1 - Si l'Employeur comble ce poste par une candidate qui est ou qui a été dans les cadres, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'établissement, la décision de l'Employeur est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.
 - 2 - Si l'Employeur ne comble pas ce poste par une candidate qui est ou qui a été dans les cadres, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, la salariée visée par le certificat d'accréditation peut contester la nomination et faire valoir son droit à l'obtention de ce poste, selon les règles prévues aux paragraphes 13.15 et suivants.

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

13.24

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, le fait pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Si le remplacement devait se poursuivre, les parties se rencontrent pour identifier les modalités de cette prolongation s'il y a lieu.

La salariée demeure régie par les dispositions nationales de la convention collective et au terme de son affectation elle retourne à son poste.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

14.01

Matière 8

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

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

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

- 3 - La salariée qui n'a pu utiliser la deuxième étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi du même regroupement à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté.
- 4 - à défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

14.02 La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 14.01 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01. Dans ce cas, la salariée à temps partiel doit accepter de devenir salariée à temps complet.

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

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

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

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

Une copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

14.06 Advenant que d'autres centres d'activités sont créés, les parties doivent s'entendre sur d'autres modalités.

ARTICLE 15

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE

15.01

Poste temporairement dépourvu de titulaire

Matière 4

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

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

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

Matière 6

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

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

Les salariées à temps partiel affectées à une affectation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus sont considérées à leur demande, pendant cette affectation, comme des salariées à temps complet.

15.02

Liste de disponibilité

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

15.03

Salariées inscrites à la liste de disponibilité

1 - La liste de disponibilité de l'établissement comprend le nom des salariées suivantes :

- a) toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail.
- b) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective et du paragraphe 14.01-4 des dispositions locales de la convention collective;
- c) toute salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective (salariée non titulaire de poste);
- d) toute salariée ayant démissionné de son poste selon les dispositions prévues au paragraphe 13.14 des dispositions locales de la convention collective.

L'Employeur rend disponible dans le centre d'activités la liste de disponibilité des salariées du centre d'activités ainsi que les modifications à cette liste.

15.04

Pour être inscrite à la liste de disponibilité et y demeurer, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. La salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées régulières de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un (1) établissement), sauf pour les absences, congés avec ou sans solde, auxquels elle a droit en vertu de la présente convention. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime une disponibilité supplémentaire.

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

Deux (2) fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite à la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de quinze (15) jours, la disponibilité exprimée à l'Employeur. De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, au plus tard le 1^{er} mars, la salariée inscrite à la liste de disponibilité doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période normale de congé annuel du 15 juin au 15 septembre. La salariée ne peut modifier cette disponibilité à moins que l'Employeur et la salariée en conviennent autrement.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être affectées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule affectation, aux fins d'application du paragraphe 15.07. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

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

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

15.07 **Modalités d'appel des salariées de la liste de disponibilité**

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

Toutefois, une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'intervalle minimum prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. De même, les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective - Temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.

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

La salariée titulaire de poste à temps partiel n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié et devient inférieur au nombre de jours ou d'heures prévus à son poste.

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

A) Affectation de cinq (5) jours ou moins ou à durée indéterminée

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

Lorsque la durée de l'affectation est de cinq (5) jours ou moins ou à durée indéterminée, la salariée titulaire de poste à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette affectation dans son centre d'activités et ce prioritairement aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

Si la disponibilité exprimée par cette salariée ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie non comblée de l'affectation est accordée selon les mêmes modalités aux autres salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités.

Si l'affectation n'a pu être entièrement comblée par les salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités, la partie non comblée de l'affectation est offerte à une salariée de la liste de disponibilité.

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à cinq (5) jours, cette affectation doit être accordée conformément aux sous-paragraphe B) du paragraphe 15.07.

B) Affectation de plus de cinq (5) jours

Lorsque la durée prévue de l'affectation est de plus de cinq (5) jours, une salariée titulaire de poste à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir cette affectation dans son centre d'activités pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que son ancienneté soit supérieure aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

Cette affectation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités. Une deuxième mutation est permise si l'affectation en cause était comblée par des ressources externes.

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

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

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

15.08 Pour toutes les affectations, l'Employeur avise verbalement la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 15.01 des particularités suivantes :

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

Les particularités ci-haut mentionnées sont accessibles au Syndicat en tout temps et l'Employeur transmet sur demande une copie à la représentante du Syndicat.

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

Dans ce cas, la salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au paragraphe 14.01 et suivants mais son nom est inscrit à la liste de disponibilité de l'établissement.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Matière 9

16.01 Semaine régulière

La semaine de la salariée est de trente-six heures et quart (36 $\frac{1}{4}$) réparties sur cinq (5) jours. Un jour de travail est de sept heures et quart (7 $\frac{1}{4}$).

16.02 Répartition de la semaine

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

16.03 Période de repas

La salariée dispose de trois quarts (3/4) d'heure pour prendre son repas quotidien. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

16.04 Période de repos

La salariée ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour le repas. Toutefois, après entente avec le supérieur immédiat les salariées travaillant sur le quart de jour peuvent accoler une période de repos à leur période de repas.

Les salariées travaillant sur le quart de nuit peuvent accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

Les salariées travaillant sur le quart de soir peuvent accoler leurs périodes de repos à leur période de repas, à moins que les besoins du service nécessitent de les prendre séparément.

16.05 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.

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

16.07 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 de la convention collective ne s'appliquent pas dans ce cas.

16.08 Nombre et répartition des fins de semaine

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

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

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

16.10 Affichage des horaires

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Les horaires sont affichés aux endroits habituels au moins quatorze (14) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois à moins qu'ils ne fassent l'objet d'un grief ou d'un arbitrage.

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

16.12 Réaménagement de l'horaire

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

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

16.13 Roulement des périodes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16.20 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 affectées, à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année.

16.21 Heures brisées

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

16.22 Contrôle du temps

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

16.23 Temps Chômé

Pour les salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, la totalité de la prime de nuit est convertie en temps chômé.

ARTICLE 17

CONGÉS SANS SOLDE

Matière 12

17.01

Disposition générale

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

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

CONGÉS SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CEGEP OU UNE UNIVERSITÉ.

17.02

Conditions du congé

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

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

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de titulaire au sens de l'article 15.

17.03

A) Modalités du congé sans solde

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

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

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

CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

17.04

Conditions d'obtention

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

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

17.05

A) Modalités du congé sans solde

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

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

B) Modalités du congé partiel sans solde

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

17.06 Congé pour reprise d'examen

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

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

17.07 Fonction civique (Congé préélectoral)

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

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

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

17.08 Fonction civique (Congé postélectoral)

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

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

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes :

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

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

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

17.09

Congé sans solde

1 - Conditions d'obtention

Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, après entente quant aux dates avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance.

Ce congé sans solde peut aussi être divisé en deux (2) périodes.

Une de ces semaines peut être fractionnée en cinq (5) jours ouvrables à la condition que la demande soit faite au moins quatorze (14) jours à l'avance et après entente avec l'Employeur.

Ces jours ouvrables ne pourront être accordés pendant les périodes du 20 décembre au 5 janvier et du 15 juin au 15 septembre ni pendant les fins de semaine.

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée titulaire de poste, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.

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

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la demande de la salariée.

Pour cette durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de titulaire au sens de l'article 15.

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

2 - Modalités

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

a) Retour

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

b) Congé annuel

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

c) Congés maladie

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

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

d) Modalités de retour

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

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

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

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

e) Droit de postuler

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

17.10 Congé autofinancé

Conditions d'obtention

Après un (1) an de service dans l'établissement au 1^{er} janvier, la salariée titulaire de poste a droit, à chaque année, à un (1) congé autofinancé d'une durée d'une (1) à quatre (4) semaines consécutives à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance.

Cependant, ce congé ne peut être cumulatif à un autre congé, il fait partie en totalité ou de façon partielle d'un congé prévu dans le présent article. De la même façon, il ne peut être accordé pendant les périodes du 20 décembre au 5 janvier et du 15 juin au 15 septembre.

L'autofinancement de ce congé doit être assuré par la salariée avant la prise effective du congé selon des modalités à convenir avec l'Employeur.

17.11 Préretraite

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

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

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

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

17.12

Congé partiel sans solde par échange de poste

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

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées à temps partiel.

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

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

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

17.13

Congé partiel sans solde

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

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

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

17.14 Suspension du droit de pratique

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

17.15 Congé sans solde pour aide communautaire ou humanitaire

Aux deux (2) ans et après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de soixante (60) jours afin de participer à un projet de service communautaire ou à une œuvre humanitaire ou encore pour œuvrer au sein d'un organisme visant des objectifs d'assistance aux services dans un pays étranger, d'élaboration ou de mise sur pied d'installations communautaires ou de soutien et de promotion des droits des groupes défavorisés.

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

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

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

17.17 Congé sans solde pour mariage ou pour union civile

La salariée bénéficiant de l'article 27.08 des dispositions nationales de la convention collective peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

Ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu durant la période normale de congé annuel.

Cette absence ne doit pas intervenir dans le quota des congés annuels.

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

17.18**Congé familial**

La salariée en congé sans solde pour des raisons familiales, tel que prévu à l'article 27.07 des dispositions nationales de la convention collective, peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir à la condition qu'elle puisse entrer en fonction au plus tard à l'expiration du congé.

ARTICLE 18

DÉPLACEMENT

18.01

Matière 5

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

La salariée ne peut être déplacée sauf:

- a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilitée à assumer cliniquement le remplacement;
- b) lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence;
- c) dans toute autre situation dont les parties conviennent, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou de plusieurs salariée(s).

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

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

18.02

Compte tenu de l'article 2 de la convention collective, les parties établissent au niveau local les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois.

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

ARTICLE 19
Matière 10

MODALITÉS RELATIVES À LA PRISE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Temps supplémentaire

19.01 Utilisation du temps supplémentaire

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

19.02 Répartition équitable

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

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

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

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

19.03 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 20

Matière 11 20.01

CONGÉS FÉRIÉS

Nombre et liste des congés fériés

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

- F1 Confédération
- F2 Fête du travail
- F3 Action de Grâce
- F4 Jour du Souvenir
- F5 Veille de Noël
- F6 Jour de Noël
- F7 Veille du Jour de l'An
- F8 Jour de l'An
- F9 Vendredi Saint
- F10 Lundi de Pâques
- F11 Ascension
- F12 Fête des Patriotes
- F13 Fête de la St-Jean

20.02

Répartition équitable

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

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

L'octroi de ces jours se fait par ancienneté, d'année en année entre les salariées à moins que le syndicat et l'employeur s'entendent autrement.

Si la liste de disponibilité le permet, l'Employeur accorde les deux (2) congés à une salariée par ordre d'ancienneté et à tour de rôle.

Les salariées ont droit à quatre (4) jours de congés à Noël ou au Jour de l'An (fériés et/ou compensatoires) accolés à leur congé hebdomadaire à moins d'impossibilité pour l'Employeur de combler le remplacement.

20.03

Remise de congé férié

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine ou de l'accorder lors de la fin de semaine. Il accole ce congé au début ou à la fin du cycle de travail de la salariée qui travaille toutes ses journées de poste de façon consécutive. La salariée doit en faire la demande sept (7) jours à l'avance.

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

Ces congés compensatoires accumulés doivent tous être utilisés avant le 15 juin de l'année en cours.

Toutefois, le nombre maximum de congés compensatoires utilisables entre le 1^{er} et le 15 juin est de deux (2) jours.

La salariée qui, suite à une invalidité se prolongeant après le 15 juin, n'a pu écouler la totalité des congés compensatoires accumulés, doit s'entendre avec l'Employeur sur le moment du report de ces congés, lequel ne peut refuser sans motif valable.

20.04

Échange de congé férié

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

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL

Matière 11

21.01

Période de congé annuel

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

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

L'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des salariées à temps partiel sur la liste de disponibilité, exprimée conformément au paragraphe 15.04.

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

À défaut d'entente, la période normale de congé annuel est du 1^{er} juin au 15 octobre à moins que les parties locales conviennent de modalités permettant de la raccourcir.

21.02

Prise du congé

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

Cependant, la salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel.

Toutefois, la salariée peut prendre, après entente avec l'Employeur, une (1) journée de congé annuel fractionnée pendant la période estivale. Elle doit en faire la demande quatorze (14) jours à l'avance.

Les salariées qui ont vingt et un (21) jours et plus de congé annuel peuvent prendre ces journées de manière fractionnée. Toutefois, ces jours de congé annuel, s'ils ne sont pas pris en prolongation du congé annuel, doivent être pris en dehors de la période normale de congé annuel.

Si la salariée utilise plus d'un (1) de ces jours de congé annuel dans une même semaine, les jours seront comptés dans le quota établi durant la période estivale

21.03 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

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

21.04 Inscription

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

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.07 travaillant dans un même centre d'activités. L'Employeur s'efforce d'accorder à chaque salariée que la période de congé annuel débute ou se termine par une fin de semaine complète.

En fonction de la préférence exprimée par les salariées, le nombre de salariées pouvant bénéficier du congé annuel à chacune des semaines de la période de congé annuel ne peut être inférieur à un (1), à l'exception des semaines complètes comprises entre le 20 décembre et le 5 janvier.

21.05 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 30 septembre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

Le programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.06 et 21.07.

21.06 Échange de congé annuel

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

21.07

Report du congé annuel

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

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

Toutefois, le report doit se faire durant la période de congé annuel (1^{er} mai – 30 avril) alors en cours; si cela est impossible, la salariée peut demander le report au cours de l'année suivante (1^{er} mai – 30 avril).

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

21.08

Congé annuel pour conjoints

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

ARTICLE 22 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE (À DISCUTER)

22.01 Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 2 mai 2007.

22.02 Les lettres d'ententes et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.

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

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

22.04 Les parties conviennent de procéder aux concordances de texte découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

En foi de quoi, les parties locales ont signé le 2 e jour du mois de mai de l'an 2007.

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE QUÉBEC

CENTRE HOSPITALIER ST-FRANÇOIS INC.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ANNEXE 1

HORAIRE COMPRIMÉ

Dans l'éventualité où les parties voudraient implanter l'horaire comprimé, ils pourront se référer à l'annexe 1 de la convention collective 2000-2002 en faisant les adaptations nécessaires, s'il y a lieu.

ANNEXE 2

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

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

ANNEXE 3

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

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

La salariée doit exprimer une disponibilité minimale. Pour être valide, cette disponibilité doit être exprimée par écrit à l'Employeur en précisant les journées et les quarts de travail. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

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

Nous,
on parle
santé.

The logo for FIQ (Fédération interprofessionnelle de la santé québécoise) features the lowercase letters 'fiqp' in a stylized, rounded font. The 'fi' is light blue, and the 'qp' is white. The background of the entire page is a dark blue with a pattern of white, overlapping, chevron-like lines that create a sense of depth and movement.

FIQ | SECTEUR PRIVÉ

SPSQ

5245, boulevard Guillaume-Couture, bureau 220
Lévis (Québec) G6V 4Z4 |
418 903-8080 | Téléc. 418 903-8090 |
spsq.org | info@spsq.org