



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

**intervenues entre**

**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE QUÉBEC**

**et**

**GROUPE CHAMPLAIN INC. CHAUDIÈRE-APPALACHES**

**16 février 2016**



FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



## TABLE DES MATIÈRES

Article 1 .....	5
Définitions des termes et modalités diverses .....	5
Article 2 .....	8
Objet.....	8
Article 3.....	9
Tâches et organisation du travail .....	9
Article 4.....	10
Responsabilité professionnelle .....	10
Article 5.....	11
Uniforme – vestiaire – perte et destruction de biens personnels .....	11
Article 6.....	12
Droits syndicaux et comités conjoints ou paritaires locaux.....	12
Article 7.....	14
Paiement des salaires .....	14
Article 8.....	16
Affichage d’avis .....	16
Article 9.....	17
Allocation de déplacement.....	17
Article 10.....	19
Mécanisme local de traitement des plaintes de harcèlement et de violence.....	19
Article 11 .....	20
Médiation – arbitrage .....	20
Article 12.....	22
Développement des ressources humaines .....	22
Article 13.....	25
Promotion – transfert – rétrogradation .....	25
Article 14 .....	30
Procédure de supplantation et/ou mise à pied .....	30
Article 15.....	32
Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroit de travail .....	32
Article 16.....	39
Heures et semaine de travail .....	39
Article 17.....	43
Congés sans solde .....	43
Article 18.....	49
Déplacement .....	49
Article 19.....	51
Temps supplémentaire – disponibilité ou garde .....	51
Article 20.....	53
Congés fériés .....	53
Article 21.....	55
Congé annuel .....	55
Article 22.....	59
Durée des dispositions locales de la convention collective .....	59
Annexe 1.....	61
Conditions particulières à la salariée titulaire d’un poste d’infirmière requérant un diplôme universitaire terminal .....	61

Annexe 2.....	62
Relative à l'accessibilité aux postes d'assistante du supérieur immédiat et d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat.....	62
Annexe 3.....	63
Modalités de rappel pour les congés annuels (blocs de vacances).....	63
Annexe 4.....	65
Programme 7/7 – période des fêtes.....	65
Annexe 5.....	67
Programme 7/7 – période normale de congé annuel .....	67
Annexe 6.....	69
Mécanisme d'application de la mesure visant la titularisation des salariées.....	69
Annexe 7.....	70
Relative à la salariée retraitée réembauchée.....	70
Annexe 8.....	71
Aménagement du temps de travail .....	71
Annexe 9.....	76
Relative à la stabilisation des postes et des équipes de travail .....	76

## ARTICLE 1

### DÉFINITIONS DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

#### 1.01 Installation

Aux fins d'application de la convention collective, l'établissement Groupe Champlain Inc. Chaudière-Appalaches comprend les deux (2) installations suivantes :

- Centre d'hébergement Champlain-Chanoine-Audet  
2155, chemin du Sault  
Saint-Romuald (Québec) G6W 2K7
- Centre d'hébergement Champlain-de-L'Assomption  
16750, boulevard Lacroix  
Saint-Georges de Beauce (Québec) G5Y 2G4

#### 1.02 Centre d'activités

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

Il est entendu qu'un centre d'activités ne peut s'étendre sur plus d'une (1) installation.

L'Employeur transmet la liste des centres d'activités et les modifications au Syndicat.

#### 1.03 Poste simple

Ensemble des 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 de la nomenclature prévue aux dispositions nationales de la convention collective et ses annexes.

La création de postes ne répondant pas à la présente définition doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

#### 1.04 Équipe volante

Les parties conviennent de se rencontrer afin de s'entendre sur les modalités entourant la création d'une équipe volante, le cas échéant.

### **1.05 Port d'attache**

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'une affectation sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

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

La période de probation est de soixante (60) jours de travail pour la salariée qui détient un poste nécessitant l'obtention d'un diplôme universitaire et de quarante-cinq (45) jours de travail pour l'infirmière assistante du supérieur immédiat, pour l'infirmière et l'infirmière auxiliaire.

La période de probation débute après le programme d'accueil prévu au paragraphe 12.07.

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, le Syndicat et la salariée; 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 travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

### **1.07 Durée et modalités de la période d'évaluation**

La salariée qui intègre l'unité de négociation ou un nouveau regroupement de titres d'emploi est soumise aux modalités suivantes :

La période d'évaluation est de quarante-cinq (45) jours de travail pour chaque titre d'emploi prévu à la convention collective.

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

La salariée, durant cette période, conserve tous les droits et avantages de la convention collective dont celui de réintégrer son ancien poste pour la salariée appartenant déjà à l'unité de négociation.

## **1.08 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 d'application de la présente convention collective, les regroupements sont les suivants :

- les titres d'emploi d'infirmière;
- les titres d'emploi d'infirmière auxiliaire.

## ARTICLE 2

### OBJET

- 2.01** Les présentes dispositions locales ont 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** Elles veulent 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.
- 2.04** Les parties conviennent de favoriser la stabilisation des emplois des salariées visées par la présente convention collective.
- 2.05** **Entente particulière**
- Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, ni aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'une représentante syndicale. À défaut par la représentante syndicale de donner une réponse écrite dans un délai de vingt (20) jours de la réception de l'avis écrit au Syndicat, l'entente est considérée valable et acceptée.
- 2.06** **Convention collective**
- Les conditions de travail applicables aux salariées sont comprises dans trois (3) documents distincts qui ont une durée différente. Ces trois (3) composantes sont les dispositions négociées à l'échelle nationale et les arrangements locaux qui en découlent ainsi que les dispositions négociées à l'échelle locale formant ainsi la convention collective.



## ARTICLE 3

### TÂCHES ET ORGANISATION DU TRAVAIL

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

## ARTICLE 4

### RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

## ARTICLE 5

### UNIFORME – VESTIAIRE – PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

#### 5.01 Uniforme

L'Employeur n'exige pas le port de l'uniforme. Cependant, dans le cas où l'Employeur le requiert, il le fournit à ses salariées et l'entretient à ses frais.

#### 5.02 Vestiaire et salle d'habillage

L'Employeur fournit à la salariées un casier pouvant être verrouillé pour le dépôt de ses effets personnels. La salariée qui décide de mettre un cadenas à son casier, le fournit.

L'Employeur fournit une salle d'habillage convenable aux salariées. L'accès à la salle d'habillage est limité aux membres du personnel.

#### 5.03 Perte et destruction de biens personnels

Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit la détérioration d'effets personnels, l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation. Ces effets doivent être nécessaires dans l'exercice de ses fonctions.

Il est entendu qu'un montant maximal de deux cents dollars (200 \$) peut être remboursable par l'Employeur pour les vêtements et pour les montres.

Lorsque la destruction d'un effet personnel empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail, cette dernière peut s'absenter, après entente avec l'Employeur, sans perte de salaire, pour voir au remplacement de ce bien personnel.

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

L'Employeur rembourse la salariée à la période de paie qui suit immédiatement la réception de la réclamation.

## ARTICLE 6

### DROITS SYNDICAUX ET COMITÉS CONJOINTS OU PARITAIRES LOCAUX

#### 6.01 Locaux syndicaux

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 6.21 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur met à la disposition du Syndicat deux (2) locaux partagés aux fins d'activités syndicales. Ces locaux sont situés respectivement dans chacune des installations de l'établissement tel que prévu au paragraphe 1.06 des présentes dispositions locales.

Ces locaux comprennent : table ou pupitre, chaises, classeurs avec clés et téléphone comportant un service de messagerie vocale exclusif, lorsque le système téléphonique le permet, au Syndicat couvert par la présente convention collective.

#### 6.02 Libérations aux fins d'arrangements locaux et de négociation locale

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 6.14 des dispositions nationales de la convention collective, les parties locales conviennent du nombre de rencontres et de libérations sans perte de salaire nécessaires à la préparation de la négociation locale et/ou des arrangements locaux.

#### 6.03 COMITÉS CONJOINTS OU PARITAIRES LOCAUX

##### 1- Comité local de relations de travail

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 6.22 des dispositions nationales de la convention collective et dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité local de relations de travail est créé dans l'établissement. Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties. Dans le cas où un grief est déposé, les parties en discutent pour tenter de le solutionner.

Ce comité est composé d'au moins deux (2) représentantes du Syndicat et d'au moins deux (2) représentantes de l'Employeur.

Les parties peuvent être accompagnées d'une représentante extérieure.

Lors de la tenue de ce comité, il est entendu que les salariées qui y siègent sont libérées de leur travail pour une journée complète sans perte de salaire. La durée du comité étant d'une demi-journée (1/2).

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

## **2- Comités d'organisation du travail (COT)**

Considérant la volonté commune des parties de s'impliquer d'une manière constructive et préventive afin de solutionner toutes problématiques présentes et futures en lien avec l'organisation du travail, les parties conviennent de ce qui suit :

Les comités d'organisation du travail (COT) sont maintenus pour chacune des installations de l'établissement.

Les comités d'organisation du travail sont composés de deux (2) représentantes de chacune des parties.

Les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources après consentement mutuel.

Les modalités de fonctionnement sont déterminées par les comités.

Ces comités ont pour fonction d'étudier les plaintes des salariées concernant le fardeau de leur tâche, les questions se rapportant aux soins ainsi que toute autre question concernant l'organisation du travail.

Ces comités se rencontrent une (1) fois aux deux (2) mois entre les mois de septembre et juillet, et au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Au besoin, les membres des comités peuvent décider de créer des sous-comités ad hoc.

Les salariées qui siègent aux comités statutaires et aux comités ad hoc sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

Advenant une mésentente, les parties pourront avoir recours au comité de soins, tel que le prévoit l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective.

## ARTICLE 7

### PAIEMENT DES SALAIRES

#### 7.01 Relevé de paie

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit :

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénom de la salariée;
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- l'ancienneté accumulée;
- le nombre de congés maladie accumulés;
- les fériés 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. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quatorze (14) jours entre deux (2) remises de paie. L'Employeur doit consulter le Syndicat pour discuter des modalités de transition lors de modification au versement de la paie.

Le versement de la paie se fait par dépôt direct au compte bancaire de l'institution financière de la salariée.

La salariée doit compléter et transmettre son relevé de présence dans les délais impartis et selon le mode désigné par l'Employeur.

Si une date de remise de paie coïncide avec une date de congé férié, la paie est remise la veille de ce congé à moins d'impossibilité.

### **7.03 Erreur**

Advenant une erreur sur la paie d'un maximum de trente dollars (30 \$) imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur la paie suivante, en remettant à la salariée le montant dû. Toutefois, si le montant est supérieur à trente dollars (30 \$), l'Employeur s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables suivant la signification de l'erreur.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur la récupération d'une telle somme se fait selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée. À défaut d'entente, la somme due sera récupérée sur le salaire par une retenue d'un maximum de cinquante dollars (50 \$) par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de trente dollars (30 \$) 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 expédie à la salariée, à la période de paie suivant son départ, le relevé de paie de la salariée en y incluant les montants dus en salaire et les bénéfices marginaux monnayables ou toute autre information pertinente relative à son lien d'emploi, le cas échéant.

### **7.05 Caisse d'économie**

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

## ARTICLE 8

### AFFICHAGE D'AVIS

- 8.01** L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) tableau fermé, par installation, servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise à la représentante du Syndicat.
- 8.02** Le tableau d'affichage est situé dans un endroit accessible aux membres du Syndicat.
- 8.03** Dans ce tableau, 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** Sur demande, l'Employeur obtient copie des documents affichés au tableau d'affichage syndical.
- 8.05** À la demande d'une représentante du Syndicat, une copie des documents affichés dans l'établissement lui est transmise si ces documents proviennent de l'Employeur. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la convention collective.
- 8.06** Les documents affichés par le Syndicat et l'Employeur ne doivent contenir aucun propos diffamatoire.



## ARTICLE 9

### ALLOCATION DE DÉPLACEMENT

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

Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'installation, elle a droit à l'allocation prévue aux dispositions nationales de la convention collective.

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée est affectée, une salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.

Le port d'attache est déterminé en fonction des critères prévus au paragraphe 1.05.

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.

L'allocation est versée selon le mode en vigueur à la suite de la réception de la réclamation de la salariée dûment complétée mais sans dépasser trente (30) jours de sa réception. La salariée doit annexer les pièces justificatives à sa réclamation pour bénéficier du remboursement de l'allocation.

#### 9.02 Salariée accompagnant un résident

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

1. Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le résident. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions nationales de la convention collective, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée 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 et à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.
4. Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assure à la salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

### **9.03 Autre moyen de transport**

Lorsque la salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'Employeur détermine un autre moyen de transport.

### **9.04 Repas**

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas prévues au paragraphe 26.05 des dispositions nationales de la convention collective en autant que la salariée ne peut se rendre à son domicile ou à son port d'attache dans un délai raisonnable.

Malgré ce qui précède, lorsque la salariée est dans une autre installation du Groupe Champlain qui offre un repas au tarif prévu aux dispositions nationales, elle n'a droit à aucun remboursement de repas.

- 9.05** Le remboursement des déboursés est effectué sur présentation de pièces justificatives.

### **9.06 Conditions particulières**

L'Employeur et le Syndicat se rencontrent au besoin, pour convenir des conditions de travail particulières applicables à la salariée appelée à accompagner les résidentes à une activité extérieure de l'installation dont la durée est de plus de vingt-quatre (24) heures.

## ARTICLE 10

### MÉCANISME LOCAL DE TRAITEMENT DES PLAINTES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

- 10.01** Conformément à l'article 31 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ne devrait pas être assujettie à du harcèlement et/ou de la violence à l'occasion de son travail.

## ARTICLE 11

### MÉDIATION – ARBITRAGE

- 11.01** Les parties aux présentes conviennent de s'entendre sur le nom d'un médiateur et de lui accorder un mandat de médiation arbitrale au regard des griefs qu'elles décideront de lui présenter.
- 11.02** Par l'octroi d'un tel mandat, les parties s'engagent à contribuer de leurs meilleurs efforts à compléter une démarche de bonne foi ayant pour objectif de régler à l'amiable le ou les désaccords qui les opposent quant à ces situations problématiques.
- 11.03** Nonobstant les alinéas précédents, à défaut de s'entendre sur le nom d'un médiateur ou à défaut de s'entendre sur les griefs à lui présenter, les parties se réservent le droit d'appliquer l'article 11 des dispositions nationales de la convention collective. L'application du présent alinéa ne présument pas de la mauvaise foi d'une ou l'autre des parties.

#### **Phase de médiation**

- 11.04**
- a) Les parties s'engagent à discuter et à régler avant chaque médiation le plus de dossiers possible.
  - b) Pour les dossiers qui n'auront pas été solutionnés par négociation entre les parties, une phase de médiation se déroulera à un moment convenu entre les parties. S'il y a lieu, la date de la séance de médiation sera déterminée par le médiateur/arbitre.
  - c) Dans le cadre de cette médiation, les parties seront amenées, en premier lieu, à établir un diagnostic éclairé des problématiques restantes et à en faire la présentation au médiateur/arbitre.
  - d) Ensuite, les parties auront à chercher et à définir une façon d'y trouver des solutions avec le support du médiateur/arbitre.
  - e) Durant la phase de médiation, les porte-paroles pourront être assistés de deux (2) personnes qui auront un statut d'observateurs.

#### **Phase d'arbitrage**

- 11.05** Les griefs qui n'auront pas été solutionnés par médiation seront dirigés en arbitrage devant le médiateur/arbitre à une date déterminée par ce dernier. À cette étape, les parties peuvent être représentées par un procureur.

## **Rôle du médiateur**

- 11.06** Le rôle du médiateur/arbitre est d'assurer un climat propice à l'établissement d'un dialogue franc et éclairé de sorte que les parties s'en trouvent ainsi en état de dénouer leur mésentente. Au besoin, le médiateur/arbitre pourra formuler de sa propre initiative une recommandation susceptible de mener à un règlement.
- 11.07** Le médiateur/arbitre agira en tout temps de façon neutre et impartiale sur une base de confidentialité absolue. Il n'interviendra pas à titre de conseiller au regard des suggestions et recommandations qu'il pourrait être appelé à faire.
- 11.08** Dans le but de favoriser la conclusion d'une entente, le médiateur/arbitre pourra rencontrer les parties séparément. À ces occasions, il recevra, le cas échéant, les informations confidentielles qu'on voudra bien lui confier dans le cadre de la phase de médiation.
- 11.09** Toute entente à intervenir sera constatée par écrit et signée par les parties. Si elles le jugent à propos, les parties pourront alors mandater le médiateur/arbitre pour qu'il en fasse un constat formel.

## **Modalités**

- 11.10** Le présent processus de médiation étant libre et volontaire, chaque partie et même le médiateur/arbitre, pourront en tout temps y mettre fin en donnant avis par écrit à ses interlocuteurs.
- 11.11** Le médiateur/arbitre, dans son rôle de médiateur, ainsi que les représentants des parties ne pourront être recherchés en responsabilité civile par l'une ou l'autre des parties signataires des présentes dispositions locales en raison du déroulement ou de la teneur de processus de médiation.
- 11.12** Le présent protocole pourra, en tout temps, être modifié avec le consentement écrit de toutes les parties.
- 11.13** Les coûts générés par la médiation ou l'arbitrage seront assumés par les parties selon les modalités prévues aux dispositions nationales de la convention collective en vigueur selon les griefs visés.
- 11.14** Advenant que des difficultés surviennent dans l'application du présent protocole, les parties conviennent de se rencontrer pour régler ces difficultés et, au besoin, demanderont l'intervention du médiateur/arbitre.

## ARTICLE 12

### DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

#### 12.01 Énoncé de principe et définitions

L'Employeur et le Syndicat collaborent pour résoudre les problèmes de planification de la main-d'œuvre.

#### 12.02 Développement des ressources humaines

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

Le développement des ressources humaines fait l'objet d'un plan de développement des ressources humaines tel que prévu à l'article 231 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

Dans le cadre du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) de l'établissement, l'Employeur élabore annuellement, avec la participation du Syndicat 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.

#### 12.03 Comité de développement des ressources humaines

Un comité conjoint local de développement des ressources humaines est formé, au plus tard soixante (60) jours après la signature des dispositions locales. Ce comité est composé d'une (1) salariée par installation. Ce nombre peut être modifié par entente entre les parties.

Le mandat de ce comité est d'élaborer, de réaliser, d'évaluer le plan de développement des ressources humaines et de le mettre à jour annuellement. Le comité a également le mandat de déterminer les critères d'admissibilité ou de sélection pour les activités prévues au présent article.

L'Employeur transmet annuellement au Syndicat le bilan des activités de développement des ressources humaines, y incluant les sommes consacrées et le montant de la masse salariale qui a servi à la détermination du budget consacré, tel que prévu aux dispositions nationales de la convention collective.

#### **12.04 Utilisation des sommes allouées**

Les sommes allouées au développement des ressources humaines sont utilisées pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités reliées à la formation en cours d'emploi, tel que prévu au paragraphe 12.09 du présent article.

#### **12.05** Toutes les salariées visées par l'unité de négociation sont admissibles aux activités de formation en cours d'emploi et au programme d'orientation lorsque requis.

La salariée désignée pour participer à une activité de formation en cours d'emploi bénéficie des conditions suivantes :

1. Elle est libérée de son travail sans perte de salaire régulier pendant le temps nécessaire pour participer à une activité.
2. Les dépenses de séjour et déplacement exigées par l'Employeur et nécessaires à sa participation sont acquittées sur présentation de pièces justificatives selon l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.

Un réaménagement d'horaire peut être effectué de façon à permettre à une salariée d'y participer.

#### **12.06 Programmes**

Le plan de développement des ressources humaines comprend les programmes énumérés aux paragraphes 12.07 à 12.09.

#### **12.07 Programme d'accueil**

Le programme d'accueil vise les salariées nouvellement embauchées. Il a pour but de leur permettre de mieux s'intégrer à l'organisation et de se familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

La durée du programme d'accueil est de trois (3) jours pour les titres d'emploi du regroupement d'infirmières auxiliaires et de cinq (5) jours pour les titres d'emploi du regroupement d'infirmières. La période de probation prévue au paragraphe 1.06 des dispositions locales débute au terme du programme d'accueil.

#### **12.08 Programme d'orientation**

Lorsqu'un programme d'orientation est requis, l'Employeur avise la salariée et le Syndicat de la durée de celui-ci.

Le programme d'orientation vise la salariée qui obtient un nouveau poste par mutation volontaire ou par l'application de la procédure de supplantation ainsi que les salariées de la liste de disponibilité. Il a pour

but de familiariser la salariée à sa nouvelle affectation ou à la rendre apte à assumer son nouveau poste par l'acquisition d'un complément de notions théoriques ou pratiques. Il vise à permettre à la salariée de s'adapter à de nouvelles tâches, techniques de travail, méthodes d'intervention ou au regard de nouveaux services ou de nouvelles clientèles.

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

La formation en cours d'emploi est un ensemble d'activités permettant de maintenir l'efficacité d'une salariée dans l'exercice de ses fonctions.

La formation en cours d'emploi peut notamment permettre à une salariée de s'adapter à l'utilisation des nouvelles technologies, équipements ou appareils modifiant l'exercice des tâches, de même qu'à acquérir de nouvelles méthodes de travail, d'intervention en soins ou d'approche auprès de la clientèle.

L'Employeur priorise, dans la mesure du possible, les formations accréditées aux fins de calcul d'heures requises pour le renouvellement du permis d'exercice des salariées.



## ARTICLE 13

### PROMOTION – TRANSFERT – RÉTROGRADATION

**13.01** L'Employeur informe le Syndicat, lors de la tenue d'un comité de relations du travail ou à la demande du Syndicat, de tout poste qui est aboli, vacant ou nouvellement créé. Il doit, à ce moment, préciser son intention quant à l'avenir du poste demeuré vacant, le cas échéant, à la suite du processus d'affichage.

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.

Par ailleurs, aucun poste n'est affiché au cours de la période du 15 juin à la fête du Travail. Advenant que le délai d'un poste vacant ou nouvellement créé échoit au cours de cette période, l'affichage est reporté à la fin de ladite période.

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

Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9<sup>e</sup>) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis au délai d'affichage prévu à l'alinéa précédent.

Le poste vacant ou nouvellement créé est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

À moins d'impossibilité de le faire résultant des obligations découlant des dispositions locales et nationales de la convention collective 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 Période d'affichage**

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quatorze (14) jours. En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat.

**13.03** 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;
- 8- port d'attache.

À titre indicatif, l'Employeur inscrit sur l'affichage du poste le ou les étages constituant habituellement le lieu de travail de la salariée ainsi que toutes autres indications susceptibles de renseigner les salariées.

**13.04** Toute salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement. De plus, toute salariée a le droit de présenter sa candidature pour un poste comportant les mêmes indications que le poste qu'elle détient. À la suite de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante du Syndicat.

Une salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidates à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.

La salariée absente pour l'un des motifs prévus à la convention collective et inscrite au registre des postes, tel que prévu au paragraphe 13.08, est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste affiché pendant son absence et pour lequel elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

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

**13.06 Procédure de nomination**

Le poste est accordé et sera comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

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

Pour les postes requérant un diplôme universitaire terminal, le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répondent aux exigences pertinentes. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté.

**13.07** Toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et des paragraphes 15.06 à 15.14 des dispositions nationales de la convention collective.

Une salariée ne peut obtenir, dans une période de douze (12) mois, plus de trois (3) mutations. Cependant, cette disposition ne peut avoir pour effet, pour l'Employeur, d'avoir recours à des personnes de l'extérieur afin de combler un poste affiché, si toutes les salariées qui se sont portées candidates ont obtenu trois (3) mutations au cours de cette période. Dans ce cas, l'Employeur doit considérer les candidatures de ces salariées, et ce, selon les dispositions prévues au présent article. La période de référence de douze (12) mois s'étale du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

### **13.08 Registre des postes**

Le registre des postes est maintenu dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui doit s'absenter du travail pour quatorze (14) jours et plus et qui souhaite obtenir un poste ou un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités pendant son absence.

1. La salariée y indique le ou les titres d'emploi, le statut, le quart de travail, l'étage ainsi que le centre d'activités pour lesquels elle désire poser sa candidature, celle-ci étant considérée en autant qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.
2. L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché.
3. Au terme de la période d'absence, le nom de la salariée est automatiquement retiré du registre mais sa candidature demeure valable jusqu'à une nomination au poste affiché et convoité durant sa période d'absence.
4. Une copie du registre, et de toute modification, s'il y a lieu, est transmise au Syndicat.

**13.09** L'application du paragraphe 13.06 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.

### **13.10 Affichage des nominations**

L'Employeur affiche toute nomination dans les quatorze (14) jours suivant la fin de la période d'affichage, et ce, pour une durée de quatorze (14) 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.

### **13.11 Entrée en fonction**

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard quarante-cinq (45) jours après sa nomination.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée qui bénéficie d'un congé prévu à l'article 22 des dispositions nationales de la convention collective ou qui est visée par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. Dans ce cas, l'entrée en fonction se fait au retour de la salariée.

Nonobstant le premier alinéa du présent paragraphe, dans le cas de situations particulières, les parties peuvent convenir d'un délai adapté à la situation.

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

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Toutefois, dans le cas où la salariée à qui le poste est attribué détient déjà un poste comportant le même nombre d'heures, dans le même centre d'activités, sur le même étage et sur le même quart de travail, cette période est d'une durée maximum de dix (10) jours de travail.

Cependant, l'Employeur et la salariée en période d'initiation et d'essai peuvent convenir par écrit de mettre un terme à ladite période et confirmer la salariée dans son nouveau poste.

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

La salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité ou le fait à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité. Dans le cas de réintégration à la demande de l'Employeur, la salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

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, l'Employeur offre le poste à la candidate suivante selon les modalités prévues au présent article.

### **13.13 Abandon de poste**

La salariée peut abandonner son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 15 des présentes. Cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions du présent article pour l'obtention d'un poste au cours des trois (3) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. Les mois de janvier, juin, juillet, août et décembre ne peuvent être comptabilisés aux fins de calcul du délai de trois (3) mois.

Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions du présent article, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

### **13.14 À l'extérieur de l'unité d'accréditation**

La salariée qui comble un poste hors de l'unité de négociation correspondant à des fonctions de représentante de l'Employeur en est prévenue par écrit et demeure régie par les dispositions de la convention collective.

La salariée à qui le poste est attribué peut, à sa demande ou à celle de l'Employeur, et ce, pendant une période maximale de cent quatre-vingt (180) jours, réintégrer son ancien poste sans préjudice à ses droits acquis.

### **13.15 Temporairement à l'extérieur de l'unité d'accréditation**

La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, conformément à l'article 3.13 des dispositions nationales, correspondant à des fonctions de représentante de l'Employeur, le fait pour une période n'excédant pas douze (12) mois et uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée pour toute la durée de l'absence dans l'unité de négociation.

## ARTICLE 14

### PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

**14.01** Les parties conviennent de se rencontrer afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles de réduire l'impact sur l'ensemble des salariées avant de procéder à l'application du présent article.

**14.02** Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, les principes généraux prévus aux dispositions nationales de la convention collective s'appliquent à l'égard d'un même regroupement de titres d'emploi, et leurs modalités d'application sont les suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**14.04** Une salariée à temps complet peut supplanter plus d'une salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supprime 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.

**14.05** 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.

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

## ARTICLE 15

### POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÏT DE TRAVAIL

Les modalités de rappel d'un poste temporairement dépourvu de titulaire reliées au congé annuel (bloc de vacances) sont prévues à l'annexe 3 des présentes dispositions locales.

#### 15.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque cette dernière est absente de son poste pour tout motif prévu à la convention collective. Il en est de même pour un poste vacant ou un poste nouvellement créé qui est visé par la période d'affichage prévue à l'article 13 des dispositions locales.

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

Tout poste temporairement dépourvu de sa titulaire doit être comblé, si les besoins le justifient, par les salariées de l'équipe de remplacement et, par la suite, par les salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

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

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

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé par une salariée du même regroupement de titres d'emploi. Si aucune salariée n'est disponible pour combler le poste temporairement dépourvu de sa titulaire de la façon précédente, l'Employeur doit l'offrir selon les règles prévues à l'article 19 - Temps supplémentaire, avant de l'offrir à une salariée appartenant à un autre titre d'emploi.

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 1.03 des dispositions nationales, la salariée à temps partiel affectée à une affectation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, au moment où elle en fait la demande, peut choisir d'être considérée, pendant cette affectation, comme une salariée à temps complet. Elle doit signifier son intention par écrit à la Direction des ressources humaines dans les deux (2) semaines qui suivent la connaissance de l'obtention ou prolongation de ladite affectation. Ce choix ne peut être modifié une fois effectué.



## **15.02 Liste de disponibilité**

La liste de disponibilité est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement prévue aux dispositions nationales de la convention collective et plus particulièrement afin de combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour répondre à des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

## **15.03 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 des dispositions nationales de la convention collective à l'égard de la sécurité d'emploi;
- c) Toute salariée bénéficiant de paragraphe 1.02 de l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective;
- d) Toute salariée bénéficiant du l'alinéa 22.27 c) des dispositions nationales de la convention collective;
- e) Toute candidate à l'exercice de la profession;
- f) Toute salariée non détentrice de poste.

## **15.04 Inscription et modification**

Pour être inscrite à la liste de disponibilité, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine, les quarts de travail et les installations où elle assure sa disponibilité. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

La salariée non titulaire de poste inscrite sur la liste de rappel doit exprimer une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur comprenant minimalement deux (2) quarts de travail et deux (2) jours par semaine dont, lorsque l'Employeur le requiert, une (1) fin de semaine aux (2) semaines.

Nonobstant l'alinéa précédent, la salariée non titulaire de poste étant aux études à temps complet pour suivre des cours de formation professionnelle reliés aux titres d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi des dispositions nationales, n'est pas tenue de fournir la disponibilité minimale. Le présent alinéa s'applique en fonction des dates prévues à la session d'études de la salariée.

La salariée visée par le paragraphe 1.02 de l'annexe 12 et celle visée par l'alinéa 22.27 c) des dispositions nationales de la convention collective offrent leur disponibilité sans toutefois être visées par une disponibilité minimale.

Il appartient alors à la salariée de démontrer qu'elle n'est pas tenue, en vertu du présent paragraphe, de fournir une disponibilité minimale.

La disponibilité exprimée par la salariée inscrite sur la liste de rappel peut être modifiée cinq (5) fois par année soit :

- Au plus tard, le 15 janvier, pour la durée s'étendant du premier dimanche de l'horaire de février et se terminant le dernier samedi de l'horaire de mai;
- Au plus tard, le 15 avril, pour l'octroi des remplacements de vacances estivales;
- Au plus tard, le 15 mai, pour la durée s'étendant du premier dimanche de l'horaire de juin et se terminant le dernier samedi de l'horaire de septembre;
- Au plus tard, le 15 septembre, pour la durée s'étendant du premier dimanche de l'horaire d'octobre et se terminant le dernier samedi de l'horaire de janvier;
- Au plus tard, le 1<sup>er</sup> novembre, pour l'octroi des remplacements de la semaine incluant le jour de Noël et la semaine incluant le jour de l'An.

Cependant, la salariée peut modifier en tout temps par écrit et sur préavis de sept (7) jours sa disponibilité dans le but de l'augmenter sans que cela n'entraîne de modification des remplacements déjà attribués.

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

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

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

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

Une salariée titulaire d'un poste à temps partiel et inscrite à la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir une affectation dans son centre d'activités, pour une affectation de huit (8) jours et plus. Toutefois, elle doit reprendre son poste dans l'éventualité où le nombre de jours de cette affectation devient inférieur ou égal à celui du poste détenu par la salariée.

Une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de huit (8) jours dans son centre d'activités, du seul fait de l'application de l'intervalle minimum prévu paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective. Dans ce cas, l'article 19 des dispositions nationales (temps supplémentaire) ne s'applique pas.

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.

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 sept (7) jours ou moins ou à durée indéterminée**

L'affectation de sept (7) jours et moins ou à durée indéterminée est accordée conformément au premier alinéa selon l'ordre et les modalités suivants :

- a) La salariée d'un poste à temps partiel dans le centre d'activités où survient l'affectation et inscrite à la liste de disponibilité obtient prioritairement aux autres salariées de la liste de disponibilité, malgré leur ancienneté, une partie ou la totalité de celle-ci, selon sa disponibilité;
- b) Dans le cas où l'affectation n'est comblée que partiellement, la partie restante de l'affectation est attribuée à la salariée suivante du même centre d'activités conformément à l'alinéa précédent;
- c) Si aucune salariée de ce centre d'activités ne peut prendre une affectation ou une partie de celle-ci, cette affectation ou sa portion est alors attribuée en rappelant une salariée de la liste de disponibilité. Toutefois, une salariée titulaire d'un poste à temps partiel de la liste de disponibilité d'un autre centre d'activités peut prendre l'affectation ou la partie restante en complément de son poste.

Les sept (7) premiers jours d'une absence à durée indéterminée sont attribués conformément aux alinéas précédents. Si l'absence perdure au terme du septième (7<sup>e</sup>) jour, l'affectation est alors attribuée selon les dispositions des affectations de huit (8) jours et plus et elle devient indivisible.

## **B) Affectation de huit (8) jours et plus**

Lorsque la durée prévue de l'absence est de huit (8) jours et plus, l'Employeur attribue par ordre d'ancienneté, à l'intérieur du centre d'activités concerné, une affectation à une salariée pour un nombre d'heures supérieures au poste qu'elle détient et qui satisfait aux exigences normales de la tâche. L'affectation de huit (8) jours et plus est indivisible et est accordée conformément au premier (1<sup>er</sup>) alinéa selon l'ordre et les modalités suivants :

- a) La salariée titulaire d'un poste à temps partiel dans le centre d'activités où survient l'affectation et inscrite à la liste de disponibilité obtient prioritairement aux autres salariées de la liste de disponibilité, la totalité de celle-ci. Celle-ci peut donc quitter momentanément son poste. La salariée bénéficiant d'une telle mutation lors de sa réintégration à son ancien poste reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste;
- b) Si aucune salariée titulaire d'un poste à temps partiel dans le centre d'activités n'est disponible, l'affectation est alors attribuée à une autre salariée inscrite sur la liste de disponibilité. Toutefois, une salariée titulaire d'un poste à temps partiel, inscrite à la liste de disponibilité d'un autre centre d'activités ne peut prendre que l'affectation en complément de son poste, celle-ci ne pouvant quitter momentanément son poste;
- c) Dans l'éventualité où l'affectation à pourvoir n'a pu être donnée après que l'Employeur ait utilisé la liste de disponibilité, avant d'aller à l'extérieur, il permet de diviser l'affectation à pourvoir et recommence à suivre les règles de la liste de disponibilité, affectation de sept (7) et moins.

Les salariées des autres centres d'activités peuvent avoir accès à l'affectation divisée qu'en complément à leur poste.

Toutefois, dès qu'une salariée titulaire à temps partiel du centre d'activités concerné redevient disponible, on cesse de diviser l'affectation et on lui octroie l'affectation, selon les règles de la liste de disponibilité, affectations de huit (8) jours et plus.

Nécessairement, les salariées visées par l'affectation divisée retournent à leur poste ou à leur affectation, s'il y a lieu, sinon sur la liste de disponibilité.

Les heures additionnelles de travail obtenues par une salariée titulaire de poste à temps partiel effectuant une affectation provenant :

- d'un congé partiel sans solde;
- d'un congé partiel sans solde pour études;
- d'une retraite progressive;
- d'un congé sans solde préretraite;
- conversion de la prime de nuit;
- aménagement du temps de travail;

font temporairement partie de ce poste jusqu'à ce que la situation antérieure soit rétablie.

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

Nonobstant le sous-paragraphe B) du présent paragraphe, les parties accordent la possibilité à la salariée titulaire d'un poste stable sur le quart de nuit d'être considérée à son rang d'ancienneté, comme si elle était inscrite à la liste de disponibilité, pour combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire sur les quarts de jour ou de soir à l'intérieur de son centre d'activités.

#### **15.08 Possibilité de quitter une affectation**

La salariée n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire si le nombre de jours de cette affectation a été modifié. Cependant, cette salariée ne peut quitter son affectation lors d'une seconde modification.

La salariée titulaire de poste à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une affectation dans son centre d'activités doit reprendre son poste dans l'éventualité où le nombre de jours de cette affectation devient inférieur à celui du poste détenu par la salariée.

Dans ce cas, la salariée redevient disponible sur la liste de disponibilité.

Après six (6) mois du début d'une affectation, une salariée peut quitter cette affectation, sauf pendant la période normale de congé annuel, en donnant un avis à l'Employeur, quatorze (14) jours avant le début du prochain horaire. Elle reprend alors son poste et/ou est inscrite sur la liste de rappel. Les modalités du présent paragraphe s'appliquent également à la salariée qui démontre à l'Employeur qu'elle a obtenu une affectation non compatible dans un autre établissement.

#### **15.09 Renseignements fournis par l'Employeur**

Pour une affectation de huit (8) jours et plus, l'Employeur fournit par écrit les renseignements ci-dessous à la salariée qui en fait la demande et au Syndicat :

- a) le titre d'emploi du poste;
- b) le nom de la titulaire (s'il y a lieu);
- c) la date de début et de fin de l'affectation connue au moment de l'octroi de l'affectation.

**15.10**

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

## ARTICLE 16

### HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

#### 16.01 Semaine régulière

Le nombre d'heures hebdomadaire de travail, déterminé à la nomenclature des titres d'emploi des dispositions nationales, est réparti également en cinq (5) jours de travail.

#### 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.

Toutefois, après entente, la répartition de la semaine de travail peut être modifiée selon l'organisation du travail.

#### 16.03 Période de repas

Sauf entente entre les parties, la salariée dispose de quarante-cinq (45) minutes ou une (1) heure pour prendre son repas quotidien en fonction du nombre d'heures hebdomadaire prévu à son poste ou du nombre d'heures applicable en vertu de l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective. La salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement sauf lorsque requis par l'Employeur.

Lorsque l'Employeur requiert que la salariée demeure disponible à l'établissement durant la période de repas, elle reçoit une allocation équivalente à son taux horaire régulier pour la durée de la période de repas.

Si la salariée est requise au travail pendant l'heure de son repas, celle-ci est rémunérée au taux du temps supplémentaire. De plus, elle reçoit le montant de l'allocation de repas prévue au paragraphe 26.05 des dispositions nationales de la convention collective.

#### 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.

Les salariées peuvent accoler leurs périodes de repos l'une à l'autre et les accoler en tout ou en partie à leur période de repas, et ce, selon l'organisation du travail et après entente avec l'Employeur.

#### **16.05 Repos hebdomadaire**

Il est accordé à toutes les salariées un repos de deux (2) jours complets par semaine.

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

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

#### **16.06 Échange à l'intérieur de l'horaire**

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

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

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

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

Nonobstant l'alinéa précédent, pour la salariée sur un quart stable de nuit qui bénéficie du paragraphe 16.15 - Temps chômé, des présentes dispositions locales, une fin de semaine désigne une période continue de soixante-douze (72) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. L'Employeur peut modifier la durée prévue au présent paragraphe seulement sur demande de la salariée.

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

#### **16.08 Mesure exceptionnelle**

Lors d'une situation exceptionnelle pouvant mener un centre d'activités à une rupture de services, les parties s'engagent à se rencontrer afin de convenir, par entente écrite, de modalités d'urgence ainsi que leur durée



pour éviter ladite rupture de services.

**16.09 Affichage des horaires**

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

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

**16.11 Réaménagement de l'horaire**

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

**16.12 Actualisation des techniques**

À l'occasion de l'organisation d'un stage lui permettant l'acquisition et/ou l'actualisation des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaire à l'exercice de ses fonctions, une salariée affectée à un quart stable de soir ou de nuit depuis six (6) mois et plus peut être réaffectée, à la demande de l'Employeur ou à sa demande après entente avec l'Employeur, sur un quart stable de jour. L'Employeur peut également utiliser les modalités du présent paragraphe aux fins d'évaluation. Cette réaffectation ne peut excéder deux (2) semaines de travail par année. L'Employeur doit aviser la salariée de cette réaffectation au moins deux (2) semaines à l'avance.

La salariée de retour d'une absence prévue aux dispositions de la convention collective, d'une durée de six (6) mois et plus, peut également bénéficier des modalités du présent paragraphe.

**16.13 Heures brisées**

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

**16.14 Contrôle du temps**

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

## **16.15 Temps chômé**

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 9.02 des dispositions nationales de la convention collective, pour la salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, la totalité de la prime de nuit est convertie en temps chômé à sa demande.

## ARTICLE 17

### CONGÉS SANS SOLDE

**17.01** Les dispositions nationales de la convention collective 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.

**17.02** Les modalités générales suivantes s'appliquent à l'ensemble des congés sans solde, à l'exception des congés sans solde pour lesquels des modalités particulières sont prévues.

**17.03** **Modalités générales**

**1. Demande de congé sans solde**

Pour bénéficier d'un congé sans solde ou partiel sans solde, la salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance à l'Employeur. Ce dernier communique sa réponse par écrit dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la demande.

**2. Retour avant l'expiration du congé**

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

**3. 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.

**4. 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 existante au moment du début

du congé sans solde de la salariée.

## **5. Modalités applicables aux congés partiels sans solde**

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

## **6. Droit de postuler**

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

## **7. Retour de congé**

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi. L'Employeur fait parvenir à la salariée un avis écrit pour lui signifier le début du délai de trente (30) jours.

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.

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

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

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

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 un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner dans un secteur relié à sa profession.

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

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

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

### **17.05 Conditions d'obtention**

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

De la même façon et aux fins prévues ci-haut, toute salariée peut obtenir un congé partiel sans solde en diminuant son nombre de jours de travail par semaine ou, dans le cas d'une salariée à temps partiel, par période de deux (2) semaines, et ce, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois. Au terme de la période de trente-six (36) mois, ce congé peut, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, faire l'objet d'une prolongation sans excéder soixante (60) mois, si le programme d'études n'est pas complété.

### **17.06 CONGE POUR EXAMEN RELATIF À L'OBTENTION DU PERMIS DE PRATIQUE**

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.

## **CONGE SANS SOLDE**

### **17.07 Conditions d'obtention**

Après un an (1) de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes, chacune étant d'au moins deux (2) semaines.

Toute répartition ou durée différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée et l'Employeur.

Pour obtenir une prolongation du congé sans solde prévue aux paragraphes précédents, la salariée doit en faire la demande par écrit en y précisant la date de début et de fin de ce congé.

La salariée comptant au moins cinq (5) ans de service au 30 avril obtient, après entente avec l'Employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines ou une prolongation du congé sans solde prévue au premier alinéa dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour cette durée maximale de cinquante-deux (52) semaines, le poste de la salariée en congé sans solde n'est pas affiché et est comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

## **CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE**

### **17.08 Conditions d'obtention**

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

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.

Après entente avec l'Employeur, ce congé peut être renouvelé lorsqu'il prend fin.

## **CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE PAR ÉCHANGE DE POSTES**

### **17.09 Conditions d'obtention**

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.

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.

## **CONGÉ SANS SOLDE POUR FONCTION CIVIQUE**

### **17.10 Conditions d'obtention et modalités particulières**

La salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date de l'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde pour la durée de son mandat.

Au terme de son mandat, la salariée devra aviser son Employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

Si elle n'est pas élue, elle doit reprendre son poste ou se remettre disponible sur la liste de rappel au plus tard huit (8) jours suivant celui du scrutin.

## **CONGÉ SANS SOLDE POUR MARIAGE OU POUR UNION CIVILE**

### **17.11 Conditions d'obtention**

La salariée bénéficiant du paragraphe 27.09 des dispositions nationales de la convention collective peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde. Toutefois, ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu durant la période normale de congé annuel.

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 17.07, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

## **DROIT DE PRATIQUE SUSPENDU**

### **17.12 Conditions d'obtention**

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

## **PRÉRETRAITE**

### **17.13 Conditions d'obtention**

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 quarante-cinq (45) jours 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 semaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2) par semaine en conformité avec l'horaire établi par l'Employeur.

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 des présentes dispositions locales.



## ARTICLE 18

### DÉPLACEMENT

Le présent article ne trouve pas application lorsqu'une salariée est appelée à exercer les fonctions d'un autre poste dans le même centre d'activités.

L'Employeur s'efforce de ne pas recourir au déplacement dans le cadre d'une pratique systématique pour combler les absences et s'engage à en faire une mesure d'exception à caractère temporaire.

**18.01** Le déplacement 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** Les parties établissent au niveau local les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois.

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

## ARTICLE 19

### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

#### 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 un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur l'offre aux salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariées du même centre d'activités.

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.

Pour être disponible pour faire du temps supplémentaire, une salariée doit s'inscrire sur le formulaire prévu à cet effet.

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

#### 19.03 Compilation des heures

Sur demande, l'Employeur fournit à la partie syndicale, les détails concernant l'attribution d'un quart travaillé à temps supplémentaire.

#### 19.04 Disponibilité à domicile

Exceptionnellement et lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, l'Employeur peut instaurer une disponibilité à domicile.

La disponibilité à domicile se fait sur une base volontaire pour une durée maximum de huit (8) heures.

Dans ce cas, les dispositions du paragraphe 19.07 des dispositions nationales de la convention collective s'appliquent.

#### 19.05 Téléavertisseur

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

- a) Qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation;

- b) Qu'un tel système puisse fonctionner dans la région où est situé l'établissement;
- c) Que la salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

## ARTICLE 20

### CONGÉS FÉRIÉS

#### 20.01 Liste des congés fériés

L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, soit du 1<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congé fériés, incluant ceux institués en vertu de toute loi ou règlement adopté en vertu d'une loi.

La liste des treize (13) congés fériés est la suivante :

- 1) Fête du Canada
- 2) Mobile
- 3) Fête du Travail
- 4) Action de Grâce
- 5) Noël
- 6) Lendemain de Noël
- 7) Jour de l'An
- 8) Lendemain du jour de l'An
- 9) Mobile
- 10) Vendredi saint
- 11) Lundi de Pâques
- 12) Journée nationale des patriotes
- 13) Fête nationale du Québec

Les congés fériés mobiles sont fixés au premier (1<sup>er</sup>) lundi d'août et à la Saint-Valentin aux fins d'acquisition seulement et peuvent être pris à une date choisie par la salariée, entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 juin, en tenant compte des besoins du centre d'activités, et ce, après entente avec l'Employeur.

Un congé mobile peut être déplacé à la demande de la salariée avec le consentement du supérieur immédiat.

La salariée qui anticipe un congé mobile sans y être admissible peut être appelée à le rembourser, selon sa situation à la date d'acquisition du congé.

#### 20.02 Répartition équitable

L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariées d'un même centre d'activités.

La salariée à temps partiel ou non titulaire de poste peut se prévaloir des congés fériés reconnus. Cependant, la salariée à temps partiel ou non titulaire de poste qui souhaite se prévaloir d'un congé férié doit en faire la demande à l'Employeur.

Pour Noël et le jour de l'An, toutes les salariées bénéficient d'au moins une (1) de ces deux (2) périodes de congé, par alternance dans le centre d'activités, au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'Employeur établit l'alternance en fonction du poste.

Les salariées ont droit à un minimum de quatre (4) jours de congé consécutifs (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires), dont les deux (2) congés fériés ou congés compensatoire reliés à Noël ou au jour de l'An.

La salariée pour cette même période peut se prévaloir des conditions prévues à l'annexe 4, programme 7/7 pour la période des fêtes.

### **20.03 Congés compensatoires**

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

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

Les congés compensatoires doivent être pris au plus tard le 31 mai de chaque année sauf pour les salariées absentes en raison d'une maladie ou d'un accident de travail.

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

### **20.04 Échange de congé férié et/ou compensatoire**

Après l'affichage de l'horaire de travail, il est loisible à deux (2) salariées d'échanger les dates de prise effective d'un congé férié et/ou d'un compensatoire inscrit à l'horaire. L'autorisation du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange. Dans ce cas, les modalités prévues à l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective (temps supplémentaire) ne s'appliquent pas si la salariée n'effectue qu'une (1) journée régulière de travail. L'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

## ARTICLE 21

### CONGÉ ANNUEL

La salariée qui le désire peut remplacer les modalités du présent article par les conditions prévues à l'annexe 5, programme de congé annuel 7/7.

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

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

#### **21.02 Période normale de congé annuel**

La période normale de congé annuel est composée des semaines de travail complètes et consécutives, tel que défini au paragraphe 16.02 des présentes, comprises entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre.

Dans le cas où l'Employeur ne peut octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période mentionnée à l'alinéa précédent, les parties locales se rencontrent afin de convenir de modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période.

L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

#### **21.03 Prise du congé**

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, peut le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine.

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.

De plus, la salariée peut choisir de prendre cinq (5) jours de congé annuel de manière fractionnée, ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel.

La salariée ayant droit à plus de vingt (20) jours ouvrables de congé annuel peut prendre les journées additionnelles de façon discontinue en dehors de la période normale de congé annuel selon les dispositions prévues au présent article.

Une de ces journées, prévues aux deux (2) alinéas précédents ou tout autre congé prévu à la convention collective, peut être pris durant la période de congé annuel, à la demande de la salariée, afin de permettre

de débuter ou de terminer le congé annuel par une fin de semaine complète de congé.

Les journées de congé annuel fractionnées peuvent être prises après un préavis à l'Employeur d'au moins sept (7) jours et sont accordées en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Nonobstant le paragraphe précédent, les dates de prise effective des journées de congé annuel fractionnées de l'année en cours doivent être identifiées au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.

Une journée fractionnée ne peut être comptabilisée aux fins du programme de congé annuel.

#### **21.04 Affichage de la liste**

L'Employeur affiche, avant le 1<sup>er</sup> mars et le 15 septembre, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Aux fins d'application du présent paragraphe, la liste du 1<sup>er</sup> mars comprend la période couverte du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, incluant la période normale de congé annuel. La liste du 15 septembre comprend la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril de l'année suivante.

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

#### **21.05 Inscription**

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 30 septembre. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence, par écrit, à l'Employeur au cours de ces périodes.

Les préférences inscrites à l'intérieur de la période normale de congé annuel et celles inscrites hors de la période normale de congé annuel sont traitées de manière distincte, en respect du paragraphe 21.03, afin de déterminer la date des congés annuels.

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

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 cas où il y a bris de service.



## **21.06 Affichage du programme**

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

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur confirme à la salariée, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, le congé annuel inscrit pour le mois de mai.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.07 et 21.08 ou dans le cas de la salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel.

Dans ces derniers cas, la salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace ou à toute autre date convenue avec l'Employeur.

Lorsque la salariée qu'elle remplace a déjà pris son congé annuel, ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, la salariée mutée s'entend avec l'Employeur quant à la date de son congé annuel.

Dans le cas d'une supplantation, la salariée ainsi supplantée prend son congé annuel tel qu'établi selon le premier alinéa du présent paragraphe.

## **21.07 Échange de congé annuel**

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

## **21.08 Report du congé annuel**

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, survenus avant ou pendant sa période de congé annuel, est considérée comme ayant reporté sa période de vacances à une date ultérieure à moins d'avis écrit contraire de sa part.

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<sup>er</sup> mai - 30 avril) alors en cours; si cela est impossible, la salariée peut demander le report au cours de l'année suivante (1<sup>er</sup> 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.

#### **21.09 Congé annuel pour conjoints**

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

#### **21.10 Congé théorique**

La salariée peut, au moment de remettre son relevé de présence à l'Employeur, y inscrire un (1) ou des jours de vacances dits théoriques à sa semaine de travail, et ce, à l'intérieur de la disponibilité qu'elle a exprimée et sans avoir refusé d'affectation tel que prévu à l'article 15 des dispositions locales ou s'être absentée pour un motif non prévu à la convention collective durant sa semaine de travail.

#### **21.11 Remise de la rémunération**

La rémunération du congé annuel est versée par dépôt direct au compte de l'institution financière de la salariée, et ce, à la même fréquence de paie qu'usuellement, soit aux deux (2) semaines.

Une avance de paie complète ou partielle de congé annuel est toutefois versée à la salariée qui en fait la demande par écrit lors de l'inscription de son choix de congé annuel. Cette avance de paie complète ou partielle se fait par semaine complète.

Le versement de l'avance de paie de congé annuel a lieu en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

## ARTICLE 22

### DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 22.01** Les présentes dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur à compter de la date de leur signature.
- Aucune modification des horaires de travail déjà affichés ne peut être justifiée par l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales de la convention collective.
- 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.
- 22.04** 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.
- 22.05** 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 à Saint-Romuald, le 16<sup>e</sup> jour du mois de février de l'an 2016.

**SYNDICAT DES  
PROFESSIONNELLES EN SOINS DE  
QUÉBEC (SPSQ)**

  
Manon Larochelle, présidente


  
Louise Quirion, présidente locale

  
Josée Dumas, comité de négociation

  
Joëlle Paquet, comité de négociation

  
René Lizotte, porte-parole FIQ


**GROUPE CHAMPLAIN CHAUDIÈRE-  
APPALACHES**

  
Caroline Ouellet, directrice des  
ressources humaines

  
Sophie Barsetti, directrice régionale  
Québec – Chaudière-Appalaches

  
Frédérick Henderson, conseiller en  
relations de travail

  
Marie-Josée Vachon, chef des  
activités administratives

  
Hélène Drapeau, chef d'unité

## ANNEXE 1

### CONDITIONS PARTICULIÈRES À LA SALARIÉE TITULAIRE D'UN POSTE D'INFIRMIÈRE REQUÉRANT UN DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL

#### Article 1 Champ d'application

Les dispositions locales s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe à la salariée d'un des titres d'emploi suivants :

- 1911 – Infirmière clinicienne
- 1913 – Conseillère en soins infirmiers
- 1914 – Candidate infirmière praticienne spécialisée
- 1915 – Infirmière praticienne spécialisée

#### Article 2 Notion de poste

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur de l'établissement et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévu à l'article 1 de la présente annexe.

Il est entendu que l'établissement comprend deux (2) installations tel que prévu au paragraphe 1.01 des présentes dispositions locales.

La salariée titulaire d'un tel poste est visée par la notion de port d'attache aux fins de paiement des allocations de déplacement.

#### Article 3 Période d'initiation et d'essai

(Cet article remplace le premier alinéa du paragraphe 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 soixante (60) jours de travail.

## ANNEXE 2

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

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

Considérant que les postes dont les fonctions sont celles d'assistante du supérieur immédiat doivent être accessibles tant aux infirmières détentrices que non détentrices d'un baccalauréat en sciences infirmières ou d'un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers, le tout conformément aux règles suivantes :

- Aux fins d'application de l'article 14 des dispositions locales de la convention collective et plus particulièrement du paragraphe portant sur la supplantation, les titres d'emploi visés par cette annexe seront considérés comme étant le titre d'emploi d'assistante du supérieur immédiat.
- Les infirmières non-détentrices d'un baccalauréat obtiennent un poste d'assistante du supérieur immédiat et se voient appliquer les dispositions générales de la convention collective.
- Les infirmières détentrices d'un baccalauréat obtiennent un poste infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat et se voient appliquer les dispositions générales applicables de la convention collective ainsi que celles prévues à l'annexe relative aux conditions particulières à la salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire terminal.
- La présente s'applique à tout poste qui sera affiché ou qui sera nouvellement créé.

## ANNEXE 3

### MODALITÉS DE RAPPEL POUR LES CONGÉS ANNUELS (BLOCS DE VACANCES)

Les affectations occasionnées par la prise des congés annuels au cours de la période normale prévue à cet effet, peuvent être octroyées à une salariée mais couvrir plus d'un poste. 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 présent article. La salariée titulaire d'un poste à temps partiel peut alors quitter son poste.

La salariée titulaire d'un poste à temps partiel qui désire se voir octroyer une telle affectation pendant la période normale de congé annuel doit exprimer par écrit sa disponibilité au plus tard le 15 avril. Les affectations sont accordées aux salariées qui ont donné leur nom, par ordre d'ancienneté selon les modalités prévues au présent article.

L'Employeur offre, au début du mois de mai, les blocs vacances disponibles pour couvrir toute la période estivale, et ce, conformément aux dispositions locales de la convention collective.

La salariée qui est sur une affectation aura le choix de prendre un bloc vacances ou de maintenir son affectation tout en prenant des affectations de vacances, et ce, tout en respectant sa disponibilité.

À la fin de son bloc vacances la salariée qui a quitté son affectation pourra la reprendre si celle-ci demeure toujours disponible.

Advenant que l'Employeur soit dans l'impossibilité d'octroyer certains blocs vacances, les affectations seront accordées selon les règles d'attribution des affectations de sept (7) jours ou moins. Pour ce faire, l'Employeur affichera les horaires des mois de juin, juillet, août et septembre, et ce, au plus tard la dernière semaine complète du mois de mai, de sorte que les salariées connaissent leur horaire pour l'ensemble de la période normale de prise des congés annuels.

Advenant qu'une affectation de plus de huit (8) jours survienne à l'intérieur de la période de congé annuel, l'octroi de cette affectation est reporté au plus tard le 30 septembre pour être débutée à la fin de la période normale de congé annuel. Jusqu'à cette date, ce remplacement est accordé selon les règles d'attribution des affectations de sept (7) jours ou moins.

Considérant la volonté des parties de reconnaître à sa juste valeur le travail effectué par certaines salariées, elles conviennent de ce qui suit :

La liste d'ancienneté utilisée pour l'octroi des blocs vacances est la dernière liste comptabilisée avant le 1<sup>er</sup> mai.

Une fois les horaires établis pour la période estivale, ils sont non modifiables, à moins d'entente entre le Syndicat et l'Employeur.

Nonobstant le paragraphe précédent, une modification peut être convenue avec l'accord de la salariée et de la chef de service ou lors d'un échange d'horaire, tel que prévu aux dispositions locales de la convention collective.



## ANNEXE 4

### PROGRAMME 7/7 – PÉRIODE DES FÊTES

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

Ce programme est offert, à chaque année, pour les deux (2) semaines couvrant Noël et le jour de l'An, à toute salariée de l'unité de négociation et sa participation se fait sur une base volontaire.

La salariée ne désirant pas se prévaloir de ce programme ne peut voir ces conditions de travail modifiées.

#### **Critères d'admissibilité**

Ce programme, débutant la semaine incluant la fête de Noël et se terminant la semaine incluant la fête du jour de l'An, est offert aux salariées détenant un poste à temps complet ou à temps partiel ayant une disponibilité à temps complet.

L'horaire de travail doit comprendre une (1) fin de semaine de congé sur deux (2).

#### **Modalités d'application**

Le programme de congé 7/7 est en vigueur pendant une période de deux (2) semaines. La salariée doit s'inscrire à l'horaire 7/7 au plus tard dans la troisième (3<sup>e</sup>) semaine d'octobre, selon le formulaire prévu à cette fin.

La salariée en absence autorisée au moment de l'exercice de l'inscription de l'horaire 7/7 dont la date de retour est confirmée et se situe avant le début de l'horaire 7/7 peut également se prévaloir de la présente annexe.

L'Employeur, la salariée et le Syndicat doivent avoir une copie du formulaire d'inscription.

La salariée ne peut modifier son choix d'adhérer à l'horaire 7/7.

La salariée travaille sept (7) jours par période de paie de façon continue.

L'article 19 des dispositions nationales – Temps supplémentaire – ne trouve pas application lorsque la salariée travaille six (6) jours dans une (1) semaine dans le cadre de l'horaire 7/7.

La salariée doit prendre trois (3) congés fériés durant cette période afin de compléter chacune des périodes de paie à temps complet.

La salariée à temps partiel peut demander de placer jusqu'à un maximum de trois (3) vacances fractionnées plutôt que des congés fériés pour compléter une des périodes de paie visées par l'horaire 7/7.

La salariée à temps complet de nuit écoule ses congés de nuit (temps chômé) plutôt que des congés fériés.

La salariée à temps complet ayant droit aux congés mobiles de psychiatrie des dispositions nationales peut écouler ces dits congés mobiles plutôt que des congés fériés.

Tout autre congé et/ou reprise de temps peut être utilisé.

Advenant qu'une salariée bénéficiant de l'horaire 7/7 doit s'absenter pour tout motif prévu à la convention collective, le remplacement de son horaire 7/7 est effectué de manière fractionnée pour la durée de son absence.

L'Employeur se réserve le droit de refuser des participantes à l'horaire 7/7 dans le cas où cette participation nuirait au bon fonctionnement du centre d'activités. Dans ce cas, la salariée ayant le moins d'ancienneté, sur le quart de travail visé, ne bénéficie pas de l'horaire 7/7 et l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat. De plus, l'Employeur confirme à la salariée sa participation à l'horaire 7/7 au plus tard le deuxième vendredi du mois de novembre.

S'il est impossible pour l'Employeur d'accorder à la salariée l'horaire 7/7, il détermine alors la date des congés fériés de la salariée conformément aux différents articles de la convention collective.

L'Employeur respecte le principe d'alternance prévu aux dispositions locales de la convention collective pour toutes les salariées du centre d'activités y compris celles bénéficiant de l'horaire 7/7. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de respecter l'alternance si les salariées sont d'accord ou en font la demande.

### **Modalités particulières**

Les parties conviennent que l'Employeur peut faire les travaux reliés au présent programme, pour la période de Noël 2015 et celle du jour de l'An 2016, mais que son application demeure conditionnelle à une entente de principes.

## ANNEXE 5

### PROGRAMME 7/7 – PÉRIODE NORMALE DE CONGÉ ANNUEL

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

Ce programme est offert, à chaque année, pour la période normale de congé annuel, à toute salariée de l'unité de négociation et sa participation se fait sur une base volontaire.

La salariée ne désirant pas se prévaloir de ce programme ne peut voir ces conditions de travail modifiées.

#### **Critères d'admissibilité**

Ce programme est offert aux salariées détenant un poste à temps complet ou à temps partiel ayant une disponibilité à temps complet pour l'ensemble de la période normale de congé annuel.

L'horaire de travail doit comprendre une (1) fin de semaine de congé sur deux (2).

#### **Modalités d'application**

Le programme de congé annuel 7/7 est en vigueur pendant une période de dix (10) semaines débutant la semaine incluant le 16 juin.

La salariée en absence autorisée au moment de l'exercice de l'inscription de l'horaire 7/7 dont la date de retour est confirmée et se situe avant le début de l'horaire 7/7 peut également se prévaloir de la présente annexe.

La salariée inscrit ses préférences pour son congé annuel pour la période estivale lors de la période d'inscription prévue au paragraphe 21.05 des présentes dispositions locales.

La salariée visée par l'horaire 7/7 prendra ses congés annuels de manière fractionnée pendant cette période.

La salariée doit s'inscrire par écrit à l'horaire 7/7 au plus tard le 15 avril.

L'Employeur, la salariée et le Syndicat doivent avoir une copie du formulaire d'inscription.

La salariée ne peut modifier son choix d'adhérer à l'horaire 7/7.

La salariée travaille sept (7) jours par période de paie de façon continue.

L'article 19 des dispositions nationales – Temps supplémentaire – ne trouve pas application lorsque la salariée travaille six (6) jours dans une (1) semaine dans le cadre de l'horaire 7/7.

La salariée doit prendre un minimum de quinze (15) jours de congé durant cette période incluant un minimum de dix (10) jours de vacances afin de compléter chacune des périodes de paie à temps complet.

La salariée à temps complet de jour ou de soir devra également prendre trois (3) congés fériés durant cette période. La Loi sur la fête nationale du Québec trouve application.

La salariée à temps partiel peut demander de placer trois (3) congés fériés pour compléter une des périodes de paie visée par l'horaire 7/7.

La salariée à temps complet de nuit peut écouler ses congés de nuit (temps chômé) plutôt que des congés fériés.

Tout autre congé et/ou reprise de temps peut être utilisé.

Advenant qu'une salariée bénéficiant de l'horaire 7/7 doit s'absenter pour tout motif prévu à la convention collective, le remplacement de son horaire 7/7 est effectué de manière fractionnée pour la durée de son absence.

L'Employeur se réserve le droit de refuser des participantes à l'horaire 7/7 dans le cas où cette participation nuirait au bon fonctionnement du centre d'activités. Dans ce cas, la salariée ayant le moins d'ancienneté, sur le quart de travail visé, ne bénéficie pas de l'horaire 7/7 et l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat. De plus, l'Employeur confirme à la salariée sa participation à l'horaire 7/7 au plus tard le 30 avril.

## ANNEXE 6

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

Les parties conviennent de se soustraire à l'application du processus de titularisation, pour les regroupements de titres d'emploi, couverts par les présentes dispositions locales, conformément à l'annexe 12 et sous réserves de la lettre d'entente n° 1 des dispositions nationales de la convention collective.

## ANNEXE 7

### RELATIVE À LA SALARIÉE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

L'utilisation de la salariée retraitée réembauchée ne doit pas engendrer le déplacement d'une salariée titulaire d'un poste dans le centre d'activités ni une salariée déjà affectée selon les modalités de l'article 15 des présentes.

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

## ANNEXE 8

### AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions nationales et locales s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

Conformément à la lettre d'entente n° 19 (relative à l'aménagement du temps de travail) des dispositions nationales, les parties conviennent de ce qui suit :

#### 1. Mise en application

L'aménagement du temps de travail (ATT) trouve application pour l'ensemble des salariées à temps complet de l'établissement comprises dans l'unité de négociation.

#### 2. Modalités d'application

2.01 Le délai requis pour effectuer une demande individuelle d'ATT est de quarante-cinq (45) jours et la durée minimale est d'un (1) an renouvelable automatiquement chaque année, sauf si application du paragraphe 2.03.

2.02 Tous les ATT débutent le premier dimanche de l'horaire comprenant le 1<sup>er</sup> octobre ou le premier dimanche de l'horaire comprenant le 1<sup>er</sup> mars.

2.03 L'ATT cesse dans les cas suivants :

- La salariée bénéficiant de l'ATT désire y mettre fin après en avoir profité pour une période minimale d'un (1) an.
- La salariée bénéficiant de l'ATT est mutée dans un autre centre d'activités et l'Employeur ne peut octroyer les quarts de travail ainsi libérés dans ce centre d'activités.
- L'Employeur se trouve dans l'impossibilité de remplacer les quarts de travail libérés par la salariée bénéficiant de l'ATT pour une période d'au moins trente (30) jours.

2.04 Dans tous les cas où l'ATT cesse, un préavis minimal de quinze (15) jours doit être envoyé à l'Employeur ou à la salariée selon le cas. Dans le cas où l'horaire de travail en cours n'est pas terminé à la fin de ce délai de quinze (15) jours, l'Employeur peut attendre le prochain horaire pour procéder à l'implantation de l'horaire régulier de la salariée.

2.05 Conformément à l'arrangement local concernant le paragraphe 9.02 (congé de nuit chômé) des dispositions nationales, la totalité de la prime de la salariée, détentrice d'un poste à temps complet sur un quart stable de nuit, est convertie en temps chômé, et ce, que la salariée bénéficie ou non de l'ATT.

- 2.06 Pour la salariée détentrice d'un poste à temps complet, qui bénéficie de l'ATT, sur un quart stable de soir, la totalité de la prime peut, à sa demande, être convertie.
- 2.07 La salariée peut convertir jusqu'à dix (10) jours de congé annuel aux fins de l'application de l'ATT, et ce, conformément à la disposition prévue au paragraphe 21.03 (congé annuel de manière fractionnée) des dispositions locales. Les parties peuvent convenir de convertir un nombre supérieur de congés annuels.
- 2.08 Dans tous les cas où l'Employeur doit remettre des montants à la salariée, il le fait dans les trente (30) jours de la date de fin de l'ATT de cette salariée.

### **3. Modalités générales**

- 3.01 Les quarts de travail libérés par la salariée bénéficiant de l'ATT sont offerts selon les règles prévues à l'article 15 (poste temporairement dépourvu de sa titulaire) des présentes dispositions locales.
- 3.02 La salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui se voit offrir des quarts de travail libérés par l'ATT conserve son statut de salariée à temps partiel. Toutefois, si le nombre de jours travaillés par cette salariée à temps partiel augmente à cinq (5) jours par semaine pour une durée prévue de six (6) mois et plus, celle-ci est considérée, à sa demande, comme une salariée à temps complet pendant cette affectation.
- 3.03 La conversion des primes et des différents congés se concrétise selon les quarts de travail et les pourcentages de primes de la manière prévue aux modalités de conversion.
- 3.04 Toute période d'invalidité a pour effet de suspendre temporairement l'application de l'ATT d'une salariée. À la fin de la période d'invalidité, l'Employeur effectue, le cas échéant, les ajustements nécessaires quant au nombre de jours pouvant être convertis pour poursuivre l'application de l'ATT et en informe par écrit la salariée et le Syndicat.
- 3.05 Tout problème d'application de la présente annexe devra être discuté entre les parties.

### **4. Modalités de conversion et d'inscription**

Les modalités de conversion sont celles prévues aux pages suivantes de la présente annexe.

De plus, afin de permettre à la salariée d'avoir un horaire comportant huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours pour les salariées du quart de nuit et de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours pour les salariées du quart de jour et soir pour une année complète, cette dernière peut, si elle le désire, utiliser deux (2) journées additionnelles de congé : congé sans solde fractionné ou congé annuel additionnel (21<sup>e</sup>, 22<sup>e</sup>, 23<sup>e</sup> ou 24<sup>e</sup> journée de congé annuel).



**AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL – QUART DE NUIT**  
(Lettre d'entente n° 19)

<b>Horaire</b>	<b>Pourcentage de prime à convertir</b>	<b>Nombre de périodes pour horaire de 8 jrs</b>	<b>CONVERSION</b>	<b>Choix de la salariée</b>  Initiales
9 ou 8 jours de travail par période de 14 jours	14 %	16	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 3 jours (prime de nuit majorée de 14 %)	
9 ou 8 jours de travail par période de 14 jours	14 %	21	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 5 jours de congé annuel - 3 jours (prime de nuit majorée de 14 %)	
8 jours de travail par période de 14 jours en tout temps	14 %	25	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 9 jours de congé annuel - 3 jours (prime de nuit majorée de 14 %)	
9 ou 8 jours de travail par période de 14 jours	15 %	17	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 4.7 * jours (prime de nuit majorée de 15 %)	
9 ou 8 jours de travail par période de 14 jours	15 %	22	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 5 jours de congé annuel - 4.7* jours (prime de nuit majorée de 15 %)	
8 jours de travail par période de 14 jours en tout temps	15%	25	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 8 jours de congé annuel - 4.7* jours (prime de nuit majorée de 15 %)	
9 ou 8 jours de travail par période de 14 jours	16 %	19	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 6.3* jours (prime de nuit majorée de 16 %)	

Horaire	Pourcentage de prime à convertir	Nombre de périodes pour horaire de 8 jrs	CONVERSION	Choix de la salariée  Initiales
8 jours de travail par période de 14 jours en tout temps	16 %	24	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 9 jours de congés fériés</li> <li>- 4 jours de congés de maladie</li> <li>- 5 jours de congé annuel</li> <li>- 6.3 * jours (prime de nuit majorée de 16 %)</li> <li>- 1 jour de congé à déterminer</li> </ul>	

**AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL – QUART DE JOUR OU SOIR**  
**(Lettre d’entente n° 19)**

<b>Horaire</b>	<b>Pourcentage de prime à convertir</b>	<b>Nombre de périodes pour horaire de 9 jrs</b>	<b>CONVERSION</b>	<b>Choix de la salariée</b>  Initiales
9 jours de travail par période de 14 jours	-	12	- 9 jours de congés fériés - 3 jours de congés de maladie	
9 jours de travail par période de 14 jours	-	17	- 9 jours de congés fériés - 3 jours de congés de maladie - 5 jours de congé annuel	
9 jours de travail par période de 14 jours	-	22	- 9 jours de congés fériés - 3 jours de congés de maladie - 10 jours de congé annuel	
9 jours de travail par période de 14 jours	-	25	- 9 jours de congés fériés - 3 jours de congés de maladie - 10 jours de congé annuel - 3 jours de congé à déterminer	

## ANNEXE 9

### RELATIVE À LA STABILISATION DES POSTES ET DES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Considérant la volonté des parties de rechercher des solutions permettant une meilleure attraction et rétention de ressources dans l'établissement;

Considérant que toute mesure permettant l'attraction et la rétention des ressources a pour effet d'augmenter l'offre de travail;

Considérant qu'une plus grande stabilité des ressources sur des postes permanents favorise la continuité des soins et facilite la gestion des remplacements;

Les parties conviennent de se rencontrer pour faire l'analyse des besoins en matière de stabilisation des postes et des équipes de travail. La présente analyse doit débuter dans les six (6) mois suivant la signature des présentes dispositions locales.

Un comité de travail formé de deux (2) représentantes du Syndicat et de deux (2) représentantes de l'Employeur sera créé pour effectuer les travaux de la présente annexe. Le mode de fonctionnement ainsi que les travaux à effectuer sont établis par le comité.