

# CONVENTION COLLECTIVE



DISPOSITIONS LOCALES  
entre



*Syndicat Interprofessionnel*

**FIQ-SIL**

*de Lanaudière*

et

Centre intégré  
de santé et de services  
sociaux de Lanaudière

Établissement  
n° 1062

## **Dispositions locales de la convention collective**

**Intervenues entre**

**Le Centre intégré de santé et de services sociaux de  
Lanaudière**

**Et**

**Le Syndicat interprofessionnel de Lanaudière  
(FIQ-SIL)**

**ENTRÉE EN VIGUEUR LE 3 FÉVRIER 2019**



# TABLE DES MATIÈRES

## **PARTIE I - ARTICLES**

Article 1	Notion de postes, à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application .....	5
	Section I – Structures de postes.....	5
	Section II – Types de postes .....	6
Article 2	Notion de centre d'activités .....	9
Article 3	Durée et modalités de la période de probation.....	11
Article 4	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire .....	12
Article 5	Notion de déplacement et ses modalités d'application.....	13
Article 6	Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires.....	16
	Section I – Équipe volante et listes de disponibilité .....	16
	Section II – Modalités relatives aux affectations temporaires .....	20
Article 7	Règles de mutations volontaires.....	25
	Section I - Affichage des postes .....	25
	Section II - Règles d'octroi des postes .....	27
Article 8	Procédure de supplantation.....	32
Article 9	Aménagement des heures et de la semaine de travail.....	35
Article 10	Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité .....	39
Article 11	Congés fériés, congés mobiles et congés annuels.....	43
	Section I : Congés fériés .....	43
	Section II : Congés mobiles en psychiatrie .....	45
	Section III : Congé annuel .....	45
Article 12	Règles d'octroi et conditions applicables lors de congés sans solde..	50
Article 13	Développement des ressources humaines.....	56
	Section I - Programmes et activités de développement des ressources humaines.....	56
	Section II : Organisation du développement des ressources humaines .....	57

Article 14	Activités avec les usagers à l'extérieur des installations maintenues par l'employeur .....	60
Article 15	Mandat et modalités des comités locaux.....	62
Article 16	Règles d'éthique entre les parties .....	63
Article 17	Affichage d'avis .....	64
Article 18	Ordres professionnels .....	65
Article 19	Pratique et responsabilité professionnelles .....	66
Article 20	Conditions particulières lors du transport des usagers .....	68
Article 21	Perte et destruction de biens personnels .....	69
Article 22	Port d'uniforme .....	70
Article 23	Vestiaire et salle d'habillage .....	71
Article 24	Modalités de paiement du salaire .....	72
Article 25	Caisse d'économie .....	74
Article 26	Allocations de déplacement.....	75
Article 27	Durée des dispositions locales de la convention collective .....	77

## **PARTIE II - ANNEXES**

Annexe 1	Relative à l'accessibilité aux postes d'assistante-infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat et d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat.....	80
Annexe 2	Relative à l'horaire de travail 7 / 7 en période estivale .....	82

## **PARTIE III - LETTRES D'ENTENTE**

Lettre d'entente no 1	Relative à la mise en place d'un modèle cadre d'horaire comprimé (12 heures) et d'un modèle cadre d'horaire comprimé (12 heures) en fins de semaine .....	86
Lettre d'entente no 2	Relative à l'application des dispositions locales de la convention collective aux infirmières praticiennes spécialisées .....	87



## **ARTICLE 1**

# **NOTION DE POSTES, À L'EXCLUSION DU POSTE RÉSERVÉ, ET LEURS MODALITÉS D'APPLICATION**

---

### **SECTION I – STRUCTURES DE POSTES**

#### **1.01 Structure de postes d'un centre d'activités**

La structure de postes d'un centre d'activités est composée de la structure de postes de base de ce centre d'activités, telle que définie au paragraphe 1.02 des dispositions locales de la convention collective, et, lorsque l'Employeur le juge nécessaire, suite à une évaluation et à une analyse des besoins de ce centre d'activités, d'une structure de postes d'appoint, telle que définie au paragraphe 1.03 des dispositions locales de la convention collective.

L'Employeur donne accès au Syndicat au nombre de postes requis par regroupement de titres d'emploi, par statut et par quart de travail pour chacun des centres d'activités de l'établissement. L'Employeur informe le Syndicat de toute modification à ce nombre de postes.

#### **1.02 Structure de postes de base**

La structure de postes de base d'un centre d'activités est composée de cent pour cent (100,00 %) du nombre de postes normalement requis, par quart de travail et par titre d'emploi dans ce centre d'activités et ce, en fonction de ses besoins réguliers.

La structure de postes de base d'un centre d'activités est déterminée par l'Employeur et elle exclut les postes d'équipe volante définis au paragraphe 1.09 des dispositions locales de la convention collective ainsi que les postes d'appoints définis au paragraphe 1.04 des dispositions locales de la convention collective.

#### **1.03 Structure de postes d'appoint**

La structure de postes d'appoint d'un centre d'activités a pour but de suppléer à la structure de postes de base de ce centre d'activités et elle est constituée des postes d'appoint, définis au paragraphe 1.04 des dispositions locales de la convention collective. Elle vise à assurer une main d'œuvre suffisante en fonction des besoins d'affectation et de la fluctuation des besoins du centre d'activités pour lequel elle est établie.

La structure de postes d'appoint d'un centre d'activités permet notamment de combler les besoins d'affectation, de pallier à un surcroît temporaire de travail et, pour les salariées de ce centre d'activités, de faire du mentorat ou de suivre de la formation en cours d'emploi.

La structure de postes d'appoint d'un centre d'activités est établie par l'Employeur à la suite d'une évaluation et d'une analyse de ses besoins dans ce centre d'activités.

#### **1.04 Poste d'appoint**

Le poste d'appoint est créé, le cas échéant, en surplus de la structure de postes de base d'un centre d'activités. En fonction des besoins du centre d'activités, le poste d'appoint peut être un poste simple, un poste composé, un poste fusionné ou un poste rotatif, tels que définis aux paragraphes 1.05 à 1.08 des dispositions locales de la convention collective.

### **SECTION II – TYPES DE POSTES**

#### **1.05 Poste simple**

Ensemble des fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un (1) centre d'activités, dans un (1) quart de travail et contenues dans un (1) des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus au document «Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux» (ci-après : la «Nomenclature»).

L'Employeur favorise la création de postes simples.

#### **1.06 Poste composé**

Ensemble des fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur de deux (2) centres d'activités, dans un (1) quart de travail et contenues dans un (1) des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la Nomenclature.

Le centre d'activités d'appartenance d'un poste composé est celui où la salariée exerce plus de cinquante pour cent (50,00 %) de ses heures régulières de travail sur une période continue de douze (12) mois de calendrier.

Aux fins d'application de la convention collective, le centre d'activités d'appartenance d'un poste composé est réputé être le centre d'activités de la salariée.

Le poste d'équipe volante ne peut être une composante d'un poste composé.

L'Employeur peut créer des postes composés pourvu que les fonctions exercées soient compatibles entre elles et ce, quinze (15) jours après en avoir avisé le Syndicat.

#### **1.07 Poste fusionné**

Ensemble des fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un (1) centre d'activités, dans un (1) quart de travail et contenues dans plus d'un (1) titre d'emploi d'un même regroupement de titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la Nomenclature.

L'Employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que les fonctions exercées soient compatibles entre elles.

## **1.08 Poste rotatif**

Ensemble des fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un (1) centre d'activités, sur un quart de rotation soir/jour ou nuit/jour et contenues dans un (1) des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la Nomenclature.

La répartition régulière soir/jour ou nuit/jour d'un quart de rotation s'établit sur la base d'un cycle de rotation périodique dont la durée est d'une (1) année. Durant un cycle de rotation, la salariée titulaire d'un poste rotatif exécute au minimum soixante pour cent (60,00 %) de ses heures régulières de travail sur le quart de soir ou de nuit, selon le cas, et au maximum quarante pour cent (40,00 %) de ses heures régulières de travail sur le quart de jour.

Aux fins d'application de la convention collective et sous réserve du paragraphe 8.04 des dispositions locales de la convention collective, le quart de travail de la salariée titulaire d'un poste rotatif est réputé être celui où elle exerce au minimum soixante pour cent (60,00 %) de ses heures régulières de travail sur une période continue de douze (12) mois de calendrier.

Dans tous les cas, la salariée titulaire d'un poste rotatif exécute l'ensemble de ses heures régulières de travail sur le quart de soir ou de nuit, selon le cas, ou sur le quart de jour à l'intérieur d'une période de quatre (4) semaines consécutives.

L'Employeur informe le Syndicat du point de départ des cycles de rotation, sur demande de ce dernier.

## **1.09 Équipe volante**

L'Employeur peut constituer des postes d'équipe volante pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour pallier à des surcroûts temporaires de travail ou pour toute autre raison convenue entre les parties. Un poste d'équipe volante est affiché et accordé conformément à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective.

La salariée titulaire d'un poste d'équipe volante est affectée dans les circonstances décrites à l'alinéa précédent en fonction des besoins de l'Employeur, dans un (1) des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la Nomenclature et conformément à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective.

L'Employeur constitue les centres d'activités d'équipe volante par secteur, tel que défini au paragraphe 2.01 des dispositions locales de la convention collective, de la façon suivante :

- Équipe volante de la mission des soins et services dispensés en centre hospitalier;
- Équipe volante de la mission des soins et services dispensés en centre d'hébergement et de soins de longue durée;
- Équipe volante de la mission des soins et services dispensés en première (1<sup>re</sup>) ligne, en centre de protection de l'enfance et de la jeunesse ou en réadaptation.

Pour la municipalité de Saint-Michel-des-Saints et la municipalité de Saint-Donat, toutefois, l'Employeur constitue des centres d'activités d'équipe volante qui peuvent regrouper deux



(2) missions, soit la mission des soins et services dispensés en centre d'hébergement et de soins de longue durée et la mission des soins et services dispensés en première (1<sup>re</sup>) ligne, en centre de protection de l'enfance et de la jeunesse ou en réadaptation.

La salariée est titulaire d'un poste d'équipe volante dans un (1) de ces centres d'activités. Elle est affectée dans une (1) ou plusieurs installations à l'intérieur d'au plus cinq (5) centres d'activités. Lorsqu'elle est affectée dans plusieurs installations, elle ne peut être affectée à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Malgré l'alinéa précédent, la salariée titulaire d'un poste d'équipe volante affectée dans plusieurs installations peut être affectée au-delà de ce rayon de cinquante (50) kilomètres lorsqu'elle remplace une salariée dont les fonctions du poste s'exercent sur un territoire plus étendu. Le port d'attache de la salariée qu'elle remplace doit toutefois se situer à l'intérieur de ce rayon.

Exceptionnellement et en raison d'un besoin d'affectation urgent et ponctuel, une salariée titulaire d'un poste d'équipe volante peut être affectée au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres. Dans ce cas, l'Employeur transmet au Syndicat, sur demande écrite de ce dernier, les motifs de cette affectation.

Les parties peuvent convenir que la salariée titulaire d'un poste d'équipe volante peut être affectée dans plus d'un (1) secteur afin de répondre à des besoins particuliers.

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

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

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

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

## **ARTICLE 2**

### **NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS**

---

#### **2.01 Secteurs**

Aux fins d'application des dispositions locales de la convention collective, les deux (2) secteurs qui comprennent les installations de l'établissement de même que les autres lieux physiques à l'extérieur de ce dernier sont géographiquement délimités de la façon suivante :

Secteur Nord :

- Territoire géographique de la Municipalité régionale de comté (ci-après : MRC) de Montcalm;
- Territoire géographique de la MRC de Joliette;
- Territoire géographique de la MRC de D'Autray;
- Territoire géographique de la MRC de Matawinie.

Secteur Sud :

- Territoire géographique de la MRC de L'Assomption;
- Territoire géographique de la MRC Les Moulins.

#### **2.02 Missions**

Aux fins d'application des dispositions locales de la convention collective, les soins de santé et les services sociaux sont dispensés dans le cadre des missions suivantes :

- Mission des soins et services dispensés en centre hospitalier;
- Mission des soins et services dispensés en centre d'hébergement et de soins de longue durée;
- Mission des soins et services dispensés en première (1re) ligne, en centre de protection de l'enfance et de la jeunesse ou en réadaptation.

#### **2.03 Installations**

Aux fins d'application de la convention collective, une installation désigne un lieu physique où sont dispensés les soins de santé et les services sociaux aux usagers et étant la propriété ou étant utilisé par l'établissement.

#### **2.04 Centre d'activités**

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

Un centre d'activités peut également être constitué en fonction de l'organisation du travail.

Un centre d'activités est sur une seule (1) installation. Toutefois, un centre d'activités de la mission des soins et services dispensés en première (1<sup>re</sup>), en centre de protection de l'enfance et de la jeunesse ou en réadaptation peut s'étendre sur plus d'une installation, de même que sur des lieux physiques à l'extérieur de l'établissement lorsque l'Employeur l'estime nécessaire afin de favoriser une plus grande accessibilité aux soins de santé et aux services sociaux requis par les usagers ou lorsque la nature spécifique des fonctions exercées dans ce centre d'activités le justifie.

Lorsqu'un centre d'activités s'étend sur plus d'une (1) installation, celles-ci se situent dans un (1) même secteur, tel que défini au paragraphe 2.01 des dispositions locales de la convention collective.

Nonobstant ce qui précède et de manière exceptionnelle, un centre d'activités peut s'étendre sur plus d'une (1) installation situées sur plus d'un (1) secteur, notamment lorsque la nature des fonctions requièrent que les activités s'exercent sur l'ensemble de la région. Dans ce cas, l'Employeur avise par écrit le Syndicat de la création d'un tel centre d'activités et les parties conviennent de se rencontrer afin de trouver des alternatives pour en réduire l'impact sur les salariées.

## **2.05 Détermination des centres d'activités**

L'Employeur détermine la liste des centres d'activités de l'établissement et la transmet au Syndicat dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

L'Employeur informe par écrit le Syndicat de toute modification qu'il apporte à cette liste de centres d'activités.

## **ARTICLE 3**

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

---

#### **3.01**

Les modalités de la période de probation sont communiquées à la nouvelle salariée de l'unité de négociation.

#### **3.02**

La période de probation de la nouvelle salariée est de :

- a) Soixante (60) jours travaillés pour la nouvelle salariée de l'unité de négociation dont le titre d'emploi ne requiert pas un diplôme d'études universitaires, incluant le programme d'accueil et, le cas échéant, les programmes d'intégration et d'orientation;
- b) Cent (100) jours travaillés pour la nouvelle salariée de l'unité de négociation dont le titre d'emploi requiert un diplôme d'études universitaires, incluant le programme d'accueil et, le cas échéant, les programmes d'intégration et d'orientation.

#### **3.03**

L'Employeur rencontre la salariée vers la mi-probation dans le cadre d'une évaluation. Il lui communique à ce moment son appréciation générale de même que les objectifs à atteindre et les éléments à améliorer, s'il y a lieu.

#### **3.04**

L'Employeur peut prolonger la période de probation d'une salariée pour une durée d'au plus trente (30) jours travaillés, auquel cas il avise préalablement le Syndicat et la salariée de la durée et des motifs de cette prolongation.

L'Employeur peut toutefois, au lieu d'appliquer les dispositions de l'alinéa précédent, prolonger la période de probation d'une salariée dans un autre centre d'activités, auquel cas il avise préalablement le Syndicat et la salariée des motifs de cette prolongation. La durée de la période de probation de cette salariée est alors prolongée d'autant de jours travaillés que le nombre de jours travaillés déjà effectués.

#### **3.05**

Si l'Employeur reprend à son service une salariée qui n'a pas terminé sa période de probation en raison d'un manque de travail, cette salariée, pour compléter sa période de probation, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation initiale, à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

## **ARTICLE 4**

### **POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE**

---

#### **4.01**

Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque celle-ci est absente de son poste pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective.

Un poste est également considéré temporairement dépourvu de sa titulaire :

- a) durant la période où l'établissement attend la salariée du Service national de la main-d'œuvre (S.N.M.O.) en vertu des règles de sécurité d'emploi prévues aux dispositions nationales de la convention collective;
- b) durant la période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 7 des dispositions locales de la convention collective.

#### **4.02**

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

#### **4.03**

L'Employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du centre d'activités, selon les modalités de l'article 6 des dispositions locales de la convention collective.

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

## **ARTICLE 5**

### **NOTION DE DÉPLACEMENT ET SES MODALITÉS D'APPLICATION**

#### **5.01 Notion de déplacement**

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.

#### **5.02 Modalités d'application**

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 ou que personne de l'équipe de remplacement, de l'équipe volante ou de l'une ou l'autre des listes de disponibilité n'est habilitée à assumer cliniquement l'affectation;
- b) lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence;
- c) lors de toute autre situation dont les parties conviennent, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment lorsque les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat ainsi que lorsqu'elles constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou de plusieurs salariées;
- d) lors de la période du 24 juin au 15 août, dans le cas de la salariée œuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas en congé sans solde ou en congé annuel. Les parties conviennent des modalités particulières pour l'application du présent sous-paragraphe.

Dans les cas prévus aux sous-alinéas a) et b) de l'alinéa précédent, le déplacement ne peut excéder la durée d'un (1) quart de travail ni survenir plus d'une (1) fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive, à moins d'exception. Dans ce dernier cas, l'Employeur communique les raisons par écrit au Syndicat, sur demande écrite de ce dernier.

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

#### **5.03 Fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités**

Dans le cas d'une réduction d'activités impliquant une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités en raison de la période normale de congé annuel ou de travaux de réfection, de construction ou de décontamination n'excédant pas quatre (4) mois, l'Employeur procède aux déplacements, le cas échéant, selon les étapes suivantes :

1. Salariées du centre d'activités concerné qui se sont portées volontaires pour être déplacées sur un autre quart de travail ou dans un autre centre d'activités où elles répondent aux exigences normales de la tâche et sont orientées;
2. Si des déplacements sont toujours nécessaires malgré l'application de la première (1<sup>re</sup>) étape, l'Employeur procède aux déplacements des salariées qui répondent aux exigences normales de la tâche par ordre inverse d'ancienneté, après s'être préalablement assuré, le cas échéant et dans l'ordre :
  - a) qu'aucune salariée de l'équipe volante n'est encore affectée dans le centre d'activités;
  - b) qu'aucune salariée de l'équipe de remplacement n'est encore affectée dans le centre d'activités;
  - c) qu'aucune salariée de la liste de disponibilité de l'établissement n'est encore affectée dans le centre d'activités;
  - d) qu'aucune salariée de la liste de disponibilité du centre d'activités n'est encore affectée dans le centre d'activités.

Les parties conviennent, le cas échéant, des modalités additionnelles qui doivent être mises en place en cas de fermeture temporaire totale ou partielle impliquant une (1) ou plusieurs salariées.

#### **5.04 Modalités d'application particulières en cas de surplus de personnel dans un centre d'activités**

Lors d'un surplus de personnel au-delà de la structure de postes de base d'un centre d'activités définie au paragraphe 1.02 des dispositions locales de la convention collective connu quarante-huit (48) heures à l'avance et afin d'assurer une saine répartition des effectifs et l'autosuffisance des centres d'activités, l'Employeur procède aux déplacements, le cas échéant, prioritairement à l'utilisation des modalités de l'article 6 des dispositions locales de la convention collective, selon les étapes suivantes :

1. Salariées du centre d'activités concerné qui se sont portées volontaires pour être déplacées sur un autre quart de travail ou dans un autre centre d'activités où elles répondent aux exigences normales de la tâche et sont orientées;
2. Si des déplacements sont toujours nécessaires malgré l'application de la première (1<sup>re</sup>) étape, l'Employeur procède aux déplacements des salariées qui répondent aux exigences normales de la tâche par ordre inverse d'ancienneté, après s'être préalablement assuré, le cas échéant et dans l'ordre :
  - a) qu'aucune salariée de l'équipe volante n'est encore affectée dans le centre d'activités;
  - b) qu'aucune salariée de l'équipe de remplacement n'est encore affectée dans le centre d'activités;
  - c) qu'aucune salariée de la liste de disponibilité de l'établissement n'est encore affectée dans le centre d'activités;
  - d) qu'aucune salariée de la liste de disponibilité du centre d'activités n'est encore affectée dans le centre d'activités.

Une fois ces étapes réalisées, la ou les salariées du quart de travail et du centre d'activités visés peuvent choisir, par ancienneté, le cas échéant, de prendre un congé rémunéré auquel elles ont droit ou être considérées en absence autorisée sans solde.

Dans le cas spécifique d'un surplus de personnel au-delà de la structure de base d'un centre d'activités sur le quart de soir ou de nuit et un manque de personnel sur le quart de jour, l'Employeur assigne la salariée titulaire d'un poste sur le quart de soir ou de nuit qui en fait la demande, par ordre d'ancienneté, le cas échéant, sur le quart de jour pour rafraîchir ses techniques et ce, prioritairement aux modalités des alinéas précédents.

Dans tous les cas, le déplacement des salariées affectées conformément au présent paragraphe prend fin lorsque le surplus de personnel au-delà de la structure de postes de base d'un centre d'activités prend fin.



## **ARTICLE 6**

# **RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES**

---

### **SECTION I – ÉQUIPE VOLANTE ET LISTES DE DISPONIBILITÉ**

#### **6.01 Équipe volante**

L'Employeur peut constituer des équipes volantes dont les fonctions sont utilisées dans les circonstances décrites au paragraphe 1.09 des dispositions locales de la convention collective.

Dans la mesure du possible, l'Employeur s'efforce d'affecter la même salariée titulaire d'un poste d'équipe volante pour la durée totale d'une affectation temporaire.

Toutefois, lorsqu'aucune affectation temporaire n'est disponible pour une salariée titulaire d'un poste d'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une affectation temporaire détenue par une salariée de l'une ou l'autre des listes de disponibilité. La salariée ainsi visée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation temporaire à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle cette salariée titulaire d'un poste d'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

Advenant qu'aucune affectation temporaire visée à l'alinéa précédent ne soit disponible, la salariée visée est celle qui a le moins d'ancienneté de l'une ou l'autre des listes de disponibilité parmi celles détenant une affectation temporaire et pour laquelle la salariée titulaire d'un poste d'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

#### **6.02 Constitution des listes de disponibilité**

Pour chaque regroupement de titres d'emploi, l'Employeur constitue une liste de disponibilité par centre d'activités et une liste de disponibilité de l'établissement.

#### **6.03 Composition de la liste de disponibilité du centre d'activités**

La liste de disponibilité du centre d'activités est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement et à l'équipe volante, s'il y a lieu.

Elle comprend toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime, pour son centre d'activités, une disponibilité additionnelle à son poste.

#### **6.04 Composition de la liste de disponibilité de l'établissement**

La liste de disponibilité de l'établissement est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement, à la liste de disponibilité du centre d'activités et à l'équipe volante, s'il y a lieu.

La liste de disponibilité de l'établissement comprend :

- a) toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui a exprimé une disponibilité additionnelle à son poste pour un ou plusieurs autres centres d'activités;
- b) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- c) toute salariée visée par l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective, s'il y a lieu;
- d) toute salariée visée par le sous-paragraphe 22.27 c) des dispositions nationales de la convention collective (salariée dans sa deuxième année de congé sans solde à la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption);
- e) toute salariée candidate à l'exercice de la profession d'infirmière (CEPI) ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire (CEPIA) et l'externe en inhalothérapie, lorsque la composition clinique de l'équipe le permet.

### **6.05 Expression de la disponibilité**

Pour être inscrite à l'une ou l'autre des listes de disponibilité, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les éléments suivants :

- a) le ou les quarts de travail où elle assure sa disponibilité;
- b) sa disponibilité pour les affectations temporaires de quatorze (14) jours ou moins ou les affectations temporaires de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée;
- c) dans le cas des affectations temporaires de quatorze (14) jours ou moins, le ou les jours de la semaine où elle assure sa disponibilité;
- d) dans le cas des affectations temporaires de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée, le nombre maximal de jours par deux (2) semaines incluant les jours prévus à son poste;
- e) le ou les titres d'emplois pour lesquels elle exprime sa disponibilité;
- f) lorsqu'elle s'inscrit à la liste de disponibilité de l'établissement, le ou les centres d'activités où elle assure sa disponibilité de même que ceux où elle souhaite être orientée.

La salariée inscrite à la liste de disponibilité de l'établissement peut aussi exprimer une disponibilité pour les affectations temporaires sur un quart de travail incomplet et ce, dans les centres d'activités où l'Employeur détermine qu'une telle disponibilité est requise.

Nonobstant le premier (1<sup>er</sup>) alinéa du paragraphe 6.09 des dispositions locales de la convention collective, la salariée qui refuse une affectation temporaire sur un quart de travail incomplet peut se voir offrir une autre affectation temporaire sur le même quart de travail.

La disponibilité exprimée couvre une période répétée de huit (8) semaines.

Au plus tard le 15 février de chaque année, la salariée de l'une ou l'autre des listes de disponibilité doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période normale de congé annuel

définie au paragraphe 11.08 des dispositions locales de la convention collective, laquelle ne peut plus être modifiée, à moins d'entente entre les parties.

Lors de l'inscription d'une salariée à l'une ou l'autre des listes de disponibilité, de sa réinscription ou de la modification de sa disponibilité, l'Employeur donne accès au Syndicat au nom de la salariée ainsi qu'à la disponibilité exprimée.

Sur le formulaire d'expression de la disponibilité qu'il conçoit, l'Employeur indique la ou les installations comprises par les centres d'activités y figurant.

## **6.06 Conformité de la disponibilité**

La salariée assure une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur.

La salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective doit minimalement exprimer une disponibilité équivalent à sept (7) jours de travail par deux (2) semaines, dont (1) une fin de semaine sur deux (2).

La salariée visée par l'annexe 1 ou le sous-paragraphe 22.27 c) des dispositions nationales de la convention collective, ainsi que la salariée retraitée réembauchée doit minimalement exprimer une disponibilité équivalent à deux (2) jours de travail par quatre (4) semaines.

La salariée qui exprime une disponibilité dans plus d'un (1) établissement du réseau de la santé et des services sociaux ou dans une maison d'enseignement reconnue (collège d'enseignement général et professionnel, commission scolaire, université ou autre maison d'enseignement reconnue) doit respecter la disponibilité qu'elle a exprimée considérant qu'elle a la possibilité d'inscrire à chaque période horaire des jours de non-disponibilité en fournissant le ou les horaires de travail de l'autre établissement ou maison d'enseignement. Si en cours d'horaire, la salariée disponible, mais non affectée, obtient une affectation temporaire dans un autre établissement du réseau de la santé et des services sociaux ou une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue, elle n'est pas tenue de respecter sa disponibilité si elle fournit à l'Employeur une preuve de cette affectation ou charge d'enseignement.

## **6.07 Modification de la disponibilité**

La disponibilité exprimée par une salariée est valide tant que celle-ci n'est pas modifiée conformément aux modalités suivantes :

a) Modification à la hausse de la disponibilité :

La salariée qui désire modifier à la hausse le nombre de quarts de travail, de jours, de titres d'emploi ou de centres d'activités pour lesquels elle est disponible peut le faire en tout temps et cette modification devient effective dans un délai maximal de sept (7) jours. Elle ne peut toutefois pas revendiquer les affectations temporaires déjà octroyées.

b) Autres modifications de la disponibilité :

La salariée qui désire modifier le nombre ou la distribution de quarts de travail, de jours, de titres d'emploi ou de centres d'activités pour lesquels elle est disponible peut le faire quatre (4) fois par année (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre), selon le calendrier déterminé par l'Employeur. Elle doit aviser l'Employeur de

cette modification selon les modalités qu'il détermine. Celle-ci n'est effective qu'à compter de la date prévue à cet effet dans le calendrier déterminé par l'Employeur.

L'Employeur transmet au Syndicat chaque année le calendrier ci-haut mentionné.

La salariée ne peut modifier à la baisse sa disponibilité pendant la période normale de congé annuel.

La salariée qui entre en fonction dans un nouveau poste à temps partiel exprime sa disponibilité, le cas échéant, au plus tard quatorze (14) jours avant l'affichage de l'horaire. À défaut, cette disponibilité n'est considérée qu'à compter de la date suivante prévue au calendrier déterminé par l'Employeur.

## **6.08 Modalités de fonctionnement**

Une salariée peut être inscrite sur les listes de disponibilité pour plus d'un (1) titre d'emploi.

Les listes de disponibilité sont appliquées par regroupement de titres d'emploi.

L'Employeur affecte une salariée inscrite sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité selon sa disponibilité exprimée, pourvu que celle-ci corresponde à l'affectation temporaire offerte, que la salariée réponde aux exigences normales de la tâche et soit orientée.

## **6.09 Non-respect de la disponibilité**

Lorsque la salariée refuse une affectation temporaire offerte, celle-ci est considérée avoir refusé toute autre affectation temporaire pour la même journée, à l'exception des affectations temporaires déjà octroyées.

La salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut être radiée des listes de disponibilité pour une durée n'excédant pas trois (3) mois.

La deuxième (2<sup>e</sup>) radiation qui survient à l'intérieur d'une période de douze (12) mois peut être d'une durée d'au plus six (6) mois.

Lorsque l'Employeur radie une salariée de l'une ou l'autre des listes de disponibilité, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la salariée concernée qu'au Syndicat.

## **6.10 Obtention d'un nouveau poste**

La salariée inscrite à l'une ou l'autre des listes de disponibilité qui obtient un nouveau poste suite à l'application de l'article 7 des dispositions locales de la convention collective doit quitter son affectation temporaire au moment de son entrée en fonction si, à ce moment, la poursuite de cette affectation contrevient aux modalités des paragraphes 6.16 ou 6.17 des dispositions locales de la convention collective.

Si la salariée abandonne ce nouveau poste au cours de la période d'essai, elle ne reprend pas son affectation temporaire et exprime à nouveau sa disponibilité sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité.

## **6.11 Programme d'orientation**

Lorsqu'un programme d'orientation est offert, l'Employeur procède par ancienneté parmi les salariées de l'équipe volante et les salariées inscrites à l'une ou l'autre des listes de disponibilité en priorisant, pour ces dernières, celles qui expriment une disponibilité additionnelle à leur poste d'au moins trois (3) jours par deux (2) semaines, en tenant compte des principes suivants :

- a) les besoins de l'Employeur;
- b) l'intérêt exprimé par les salariées;
- c) les exigences normales de la tâche.

L'Employeur s'efforce d'orienter un nombre de salariées suffisant pour tenir compte des besoins d'affectation là où il requiert que les salariées soient orientées.

La salariée titulaire d'un poste et inscrite sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité ou celle dont la durée résiduelle de l'affectation temporaire en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son poste ou son affectation temporaire pour bénéficier de cette orientation à moins d'impossibilité de la part de l'Employeur de la libérer pour l'orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son poste ou son affectation temporaire.

La salariée qui a terminé avec succès son orientation dans un titre d'emploi ou dans un centre d'activités et qui rencontre les exigences normales de la tâche doit y maintenir sa disponibilité pendant une période minimale de douze (12) mois à compter de la fin de cette orientation. La salariée qui n'a pas travaillé dans un centre d'activités où elle a été orientée depuis plus de quatre (4) mois a droit à une période de rafraîchissement pour maintenir ses acquis dont la durée et les modalités sont déterminées par l'Employeur.

## **SECTION II – MODALITÉS RELATIVES AUX AFFECTATIONS TEMPORAIRES**

### **6.12 Affectation temporaire**

Aux fins du présent article, l'Employeur peut octroyer une affectation temporaire pour :

- a) combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire;
- b) pallier à un surcroît temporaire de travail;
- c) toute autre raison dont les parties peuvent convenir.

En tout temps, l'Employeur peut refuser d'affecter une salariée si cette affectation entraîne du travail en temps supplémentaire.

### **6.13 Communication de l'affectation**

Dans tous les cas, lorsque la durée prévisible de l'affectation temporaire est de plus de six (6) mois, l'Employeur offre cette affectation à la salariée conformément aux modalités du présent article et cette dernière peut la refuser, sans que cela ne lui soit opposable.

Dans le cas d'une affectation temporaire octroyée à sept (7) jours ou plus de la date de sa prise d'effet, l'Employeur inscrit le nom de la salariée sur l'horaire de travail et l'informe lorsque celle-ci est absente pour un motif prévu à la convention collective.

Dans le cas d'une affectation temporaire octroyée à moins de sept (7) jours de la date de sa prise d'effet, l'Employeur informe la salariée que celle-ci est affectée à l'horaire.

Dans tous les cas, une affectation temporaire ne peut être contestée par la salariée à qui elle est octroyée. De plus, l'affectation temporaire ne peut être réclamée par une autre salariée plus ancienne devenue disponible de façon imprévue s'il reste moins de quatorze (14) jours avant le début de l'affectation temporaire.

#### **6.14 Exigences de l'affectation temporaire**

La salariée doit répondre aux exigences normales de la tâche et être orientée pour obtenir une affectation temporaire.

#### **6.15 Ancienneté**

Une affectation temporaire est octroyée par ancienneté, sauf lorsqu'elle est octroyée à une salariée de l'équipe volante.

Lorsque des besoins d'affectation doivent être comblés sur plus d'un quart de travail au moment de la confection de l'horaire, l'Employeur comble d'abord ces besoins et s'assure ensuite, lorsqu'applicable, que les salariées de l'une ou l'autre des listes de disponibilité ayant le plus d'ancienneté soient affectées prioritairement sur le quart de jour, conformément aux besoins du centre d'activités et à la disponibilité exprimée.

#### **6.16 Affectation temporaire de quatorze (14) jours et moins**

L'affectation temporaire de quatorze (14) jours et moins est divisible par journée et est octroyée selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

- a) aux salariées inscrites à l'équipe de remplacement, lorsqu'elle existe;
- b) aux salariées de la liste de disponibilité du centre d'activités;
- c) aux salariées de l'équipe volante;
- d) aux salariées de la liste de disponibilité de l'établissement;
- e) aux salariées retraitées réembauchées, le cas échéant.

#### **6.17 Affectation temporaire de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée**

L'affectation temporaire de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée est indivisible et est octroyée selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

- a) aux salariées inscrites à l'équipe de remplacement, lorsqu'elle existe, sous réserve du sous-paragraphe 15.05 (6) des dispositions nationales de la convention collective;
- b) aux salariées de la liste de disponibilité du centre d'activités;

Si l'affectation temporaire offerte comporte un nombre d'heures égal ou supérieur au poste de la salariée de la liste de disponibilité du centre d'activités, elle peut quitter temporairement son poste et obtenir l'affectation temporaire offerte. Une telle affectation temporaire ne peut entraîner plus de deux (2) mutations dans le centre d'activités concerné.

- c) aux salariées de l'équipe volante affectée temporairement pour plus de quatorze (14) jours ou pour une durée indéterminée sur un poste à temps partiel dans le même centre d'activités, si les deux (2) affectations temporaires sont compatibles. Dans ce cas, la salariée complète son horaire de travail;
- d) aux salariées de l'équipe volante, lorsque l'Employeur le détermine;
- e) aux salariées visées par l'annexe 1 et par le paragraphe 22.27 c) des dispositions nationales de la convention collective;
- f) aux salariées candidates à l'exercice de la profession d'infirmière (CEPI) ou aux salariées candidates à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire (CEPIA), lorsque la composition clinique de l'équipe le permet;
- g) aux salariées retraitées réembauchées, le cas échéant.

La salariée en période d'essai ne peut se voir octroyer une affectation temporaire de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée que si elle renonce à sa période d'essai conformément à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective.

Toute affectation temporaire découlant d'un congé annuel est octroyée selon les modalités du présent paragraphe.

Lorsque l'affectation temporaire débute en cours d'une période horaire, celle-ci est octroyée de façon indivisible, selon les modalités prévues au présent paragraphe. Lorsque la durée d'une telle affectation temporaire excède quatre (4) mois, les salariées déjà affectées pour une durée de quatorze (14) jours ou moins sont réputées disponibles pour cette affectation. À défaut de pouvoir octroyer l'affectation temporaire de cette manière, celle-ci est octroyée selon les modalités du paragraphe 6.16 des dispositions locales de la convention collective et ce, jusqu'à la prochaine période horaire. À ce moment, l'affectation résiduelle est octroyée selon les modalités du présent paragraphe.

Si, au moment de la confection de l'horaire, l'affectation temporaire ne peut être octroyée en vertu du présent paragraphe, celle-ci est octroyée conformément au paragraphe 6.16 des dispositions locales de la convention collective.

La salariée absente lorsqu'une affectation temporaire de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée débute est réputée disponible pour cette affectation si elle peut l'occuper à compter de la deuxième (2<sup>e</sup>) journée suivant celle où débute l'affectation.

Lorsqu'une affectation excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée inscrite à la liste de disponibilité du centre d'activités est déjà affectée, cette salariée est réputée disponible pour une telle affectation s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son affectation en cours.

Une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée du seul fait de l'application de l'intervalle minimum prévu au paragraphe

19.02 des dispositions nationales de la convention collective. Dans ce cas, l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective ne s'appliquent pas.

### **6.18 Affectation temporaire dans un poste dont le titre d'emploi est supérieur à celui d'infirmière, d'inhalothérapeute**

Le présent paragraphe s'applique pour une affectation temporaire dont le titre d'emploi est «assistante-infirmière chef» «assistante du supérieur immédiat» (titre d'emploi 2489 de la Nomenclature), «infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou du supérieur immédiat» (titre d'emploi 1912 de la Nomenclature), «assistante-chef inhalothérapeute» (titre d'emploi 2248 de la Nomenclature) ou «coordonnatrice technique (inhalothérapie)» (titre d'emploi 2246 de la Nomenclature).

Toute affectation temporaire de quatorze (14) jours ou moins est d'abord offerte par ancienneté aux salariées du centre d'activités, incluant les salariées titulaires d'un poste à temps complet. Si une salariée accepte, elle est affectée temporairement pour exercer les fonctions et son poste est remplacé selon le paragraphe 6.16 des dispositions locales de la convention collective.

Toute affectation temporaire de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée est indivisible et est d'abord offerte par ancienneté aux salariées du même titre d'emploi du centre d'activités, incluant les salariées titulaires d'un poste à temps complet. Si une salariée accepte, elle est affectée temporairement pour exercer les fonctions et son poste est remplacé selon le paragraphe 6.17 des dispositions locales de la convention collective.

Advenant qu'aucune salariée ne puisse se voir octroyer l'affectation, cette dernière est alors offerte aux autres salariées du même regroupement de titres d'emploi du centre d'activités, incluant les salariées titulaires d'un poste à temps complet.

### **6.19 Poste temporaire à l'extérieure de l'unité de négociation**

La salariée qui occupe temporairement un poste à l'extérieur de l'unité de négociation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective le fait pour une période d'au plus douze (12) mois et ce, uniquement si l'Employeur comble son poste devenu temporairement dépourvu de titulaire pour la durée totale de son absence, à moins d'entente entre les parties. Dans le cadre de ses fonctions à l'extérieur de l'unité de négociation, la salariée n'est pas tenue de signer une mesure disciplinaire, le cas échéant.

### **6.20 Avis d'affectation temporaire**

L'Employeur avise par support informatique la salariée des particularités suivantes pour les affectations temporaires de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée :

- a) l'identité du poste, le cas échéant;
- b) le nom de la titulaire du poste, le cas échéant;
- c) la durée prévisible de l'affectation temporaire.

L'Employeur donne accès à ces particularités au Syndicat.



## **6.21 Abandon d'affectation**

Une salariée inscrite à l'une ou l'autre des listes de disponibilité peut abandonner une affectation temporaire de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée lorsque le nombre de jours de cette affectation temporaire est modifié.

Une salariée inscrite à l'une ou l'autre des listes de disponibilité peut abandonner son affectation temporaire si le nombre de jours de cette affectation temporaire a été modifié en vertu du paragraphe 22.27 des dispositions nationales de la convention collective. Cependant, la salariée ne peut abandonner son affectation temporaire lors de la seconde modification faite en vertu du paragraphe 22.27 des dispositions nationales de la convention collective.

Dans les deux cas ci-haut mentionnés, la salariée doit donner un avis de trente (30) jours à l'Employeur avant la prise d'effet de l'abandon.

Sur demande écrite reçue trente (30) jours avant l'affichage des horaires, une salariée inscrite à l'une ou l'autre des listes de disponibilité peut mettre fin à son affectation temporaire s'il s'est écoulé plus de douze (12) mois depuis le début de celle-ci.

## **6.22 Projets particuliers**

On entend par « projet particulier » toute affectation temporaire visant des besoins particuliers tels que : projet pilote, projet de recherche ou d'étude ou autre projet spécial. Un projet particulier est ouvert à toute salariée, peu importe son statut ou sa disponibilité.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la nature de tout projet particulier, de sa durée ainsi que des habiletés nécessaires pour la réalisation du projet. Le Syndicat fait, s'il y a lieu, ses représentations dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis.

Suite à ce délai, le projet particulier est affiché et octroyé selon les règles prévues à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective comme s'il s'agissait d'un poste. La salariée qui l'obtient peut abandonner temporairement son poste et l'affectation temporaire qui en découle est offerte, s'il y a lieu, selon les règles prévues au présent article. La durée maximale d'un projet particulier est de douze (12) mois, après quoi les parties doivent s'entendre pour en prolonger la durée. Au terme du projet particulier, la salariée retourne à son poste sans préjudice à ses droits acquis.

Si le projet particulier est octroyé à une salariée affectée temporairement, les modalités du paragraphe 6.10 des dispositions locales de la convention collective s'appliquent.

## **ARTICLE 7**

### **RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES**

---

#### **SECTION I - AFFICHAGE DES POSTES**

##### **7.01**

À chaque trimestre (15 septembre, 15 décembre, 15 mars, 15 juin), l'Employeur informe le Syndicat des postes vacants ou nouvellement créés de même que des postes vacants qui ont été abolis et ce, conformément au paragraphe 3.14 des dispositions nationales de la convention collective.

##### **7.02**

Le processus de dotation des postes vacants ou nouvellement créés s'actualise sous la forme du salon de postes. Le salon de postes est un processus au cours duquel il y a l'affichage d'un (1) ou de plusieurs postes, simultanément dans ce dernier cas, et ce, conformément au calendrier des périodes d'affichage des postes déterminé à chaque année par l'Employeur, lequel prévoit au minimum huit (8) affichages. Une fois établi, ce calendrier est remis au Syndicat et est communiqué aux salariées.

À moins d'entente entre les parties, il n'y a pas d'affichage entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année.

Chaque affichage est d'une durée de quatorze (14) jours.

L'Employeur détermine le support sur lequel est réalisé l'affichage et le communique au Syndicat ainsi qu'aux salariées.

##### **7.03**

Au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de chaque affichage, l'Employeur donne accès au Syndicat aux postes affichés.

##### **7.04**

Tout poste nouvellement créé est affiché lors de l'affichage suivant sa création.

Tout poste dont la vacance résulte d'une mutation est affiché lors de l'affichage qui suit immédiatement la fin de la période d'essai de la salariée sur son nouveau poste.

Exceptionnellement, tout poste vacant visé par l'une des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective est affiché au plus tard douze (12) mois suivant sa vacance.

## 7.05

À moins d'impossibilité de le faire résultant des obligations découlant des dispositions 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 nouvellement créé à temps complet.

Lorsqu'aucune salariée ne se porte candidate, l'Employeur n'est pas tenu d'appliquer les dispositions de l'alinéa précédent.

## 7.06

L'Employeur donne accès au Syndicat à la liste des postes laissés vacants après affichage sur le support qu'il détermine. Cette liste est aussi disponible au service de dotation de l'Employeur.

## 7.07

Les indications devant apparaître sur l'affichage sont :

- a) le ou les titres d'emploi et le libellé apparaissant à la Nomenclature;
- b) le ou les types de poste, au sens de l'article 1 des dispositions locales de la convention collective;
- c) l'échelle de salaire (minimum – maximum);
- d) le ou les centres d'activités;  
(Pour le poste composé visé au paragraphe 1.06 des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur indique lequel des deux (2) centres d'activités est le centre d'activités d'appartenance.)
- e) la période d'affichage;
- f) le ou les quarts de travail;  
(Pour le poste rotatif visé au paragraphe 1.08 des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur indique s'il s'agit d'une répartition soir/jour ou nuit/jour.)
- g) le statut rattaché au poste (temps complet ou temps partiel);
- h) dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
- i) le port d'attache, tel que défini au paragraphe 26.01 des dispositions locales de la convention collective;
- j) le ou les secteurs, le cas échéant, tels que définis au paragraphe 2.01 des dispositions locales de la convention collective.

L'affichage contient, à titre indicatif, les indications suivantes :

- a) les exigences du poste;
- b) la procédure de sélection, le cas échéant;

- c) la mission, telle que définie au paragraphe 2.02 des dispositions locales de la convention collective;
- d) l'exigence d'une automobile personnelle, le cas échéant;
- e) les heures d'entrée et de sortie lorsque le poste est soumis à un horaire atypique.

L'Employeur peut modifier le port d'attache d'une salariée conformément à la procédure prévue au paragraphe 26.02 des dispositions locales de la convention collective.

La salariée titulaire d'un poste soumis à un horaire atypique ne peut réclamer que son poste soit soumis à un horaire régulier et l'Employeur ne peut modifier l'horaire de cette salariée pour en faire un horaire régulier, de façon continue.

### **7.08**

Nonobstant le paragraphe 7.04 des dispositions locales de la convention collective, la salariée candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'infirmière auxiliaire, lors de son inscription au tableau de l'ordre, ou la salariée nouvellement embauchée obtient un poste laissé vacant après affichage ou un poste d'embauche dûment identifié, soit un poste d'équipe volante à temps partiel comportant quatre (4) jours de travail par deux (2) semaines, sur le quart de soir, de nuit ou de rotation, conformément aux besoins de l'Employeur. Dans ce dernier cas, l'Employeur abolit le poste d'embauche dès que la salariée cesse d'en être titulaire.

La salariée candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'infirmière auxiliaire, préalablement à son inscription au tableau de l'ordre, se voit réserver un poste laissé vacant après affichage ou un poste d'embauche, tel que défini à l'alinéa précédent. Un tel poste lui est automatiquement octroyé lors de son inscription au tableau de l'ordre.

### **7.09**

Lorsqu'elle pose sa candidature pour plus d'un (1) poste lors d'un affichage, la salariée transmet à l'Employeur l'ordre de priorité de ces postes, selon les modalités qu'il détermine.

### **7.10**

Dès la fin de la période d'affichage, l'Employeur donne accès aux candidatures reçues au Syndicat.

## **SECTION II - RÈGLES D'OCTROI DES POSTES**

### **7.11**

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

Dans tous les cas, si le poste comporte des exigences particulières, celles-ci doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. L'Employeur consulte le Syndicat relativement à ces exigences.

## **7.12**

Lorsque le titre d'emploi d'un poste est «assistante-infirmière chef» (titre d'emploi 2489 de la Nomenclature), «assistante du supérieur immédiat» (titre d'emploi 2489 de la Nomenclature) ou «infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou du supérieur immédiat» (titre d'emploi 1912 de la Nomenclature), «assistante-chef inhalothérapeute» (titre d'emploi 2248 de la Nomenclature) ou «coordonnatrice technique (inhalothérapie)» (titre d'emploi 2246 de la Nomenclature), ce poste est accordé à la salariée ayant le plus d'ancienneté parmi celles ayant obtenu la note de passage au terme de la procédure de sélection mise en place par l'Employeur.

Spécifiquement, le poste dont le titre d'emploi est «assistante-infirmière chef» (titre d'emploi 2489 de la Nomenclature), «assistante du supérieur immédiat» (titre d'emploi 2489 de la Nomenclature) ou «infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou du supérieur immédiat» (titre d'emploi 1912 de la Nomenclature) est accordé conformément à l'annexe 1 des dispositions locales de la convention collective.

## **7.13**

La situation de la salariée absente pour un motif d'invalidité qui pose sa candidature pour l'un des postes visés au paragraphe 7.12 des dispositions locales de la convention collective et qui nécessitent la mise en place d'une procédure de sélection est évaluée au cas par cas par les parties. Néanmoins, cette salariée doit être mesure de prendre part à cette procédure de sélection au terme d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'affichage.

## **7.14**

En conformité avec les modalités, selon le cas, des paragraphes 7.11 ou 7.12 des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur nomme la salariée en fonction de l'ordre de priorité transmis conformément au paragraphe 7.09 des dispositions locales de la convention collective.

Une fois nommée, la salariée est réputée s'être désistée des choix pour lesquels elle a transmis une priorité inférieure, le cas échéant.

Advenant le cas où un choix de la salariée pour lequel elle a transmis une priorité supérieure se libère, l'Employeur en informe la salariée qui est alors tenue de faire un choix. Suivant ce choix, la salariée est réputée s'être désistée de l'un ou l'autre des postes concernés.

## **7.15**

Une salariée ne peut obtenir plus de quatre (4) nominations à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. Elle ne peut non plus obtenir plus de (2) mutations impliquant un transfert à l'intérieur de cette période, sauf pour une troisième (3<sup>e</sup>) mutation lors de laquelle la salariée change de statut et obtient un poste à temps complet.

## **7.16**

Exceptionnellement, la salariée absente pour un motif prévu à la convention collective et qui est totalement incapable de poser sa candidature lors d'un affichage ou celle qui n'a aucun accès à l'Internet pour consulter l'affichage peut soumettre elle-même sa candidature auprès de l'Employeur ou déléguer une personne dûment mandatée par elle par l'entremise d'une procuration, le tout selon la politique établie par l'Employeur, pour inscrire sa candidature et, le cas échéant, transmettre l'ordre de priorité visé au paragraphe 7.09 des dispositions locales de la convention collective.

## **7.17**

L'Employeur affiche toute nomination au plus tard dans les vingt-et-un (21) jours suivant la fin de la période d'affichage et ce, pour une durée de dix (10) jours.

L'Employeur avise la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche cette nomination. Il donne accès à la nomination au Syndicat.

## **7.18**

La salariée entre en fonction dans son nouveau poste dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours suivant sa nomination. Exceptionnellement, les parties peuvent convenir d'un délai différent dans le cas où les besoins du centre d'activités l'exigent.

La salariée qui obtient une nouvelle nomination pendant le délai visé à l'alinéa précédent se désiste automatiquement du poste pour lequel elle était en attente d'entrée en fonction.

Le délai prévu au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe ne s'applique toutefois pas à la salariée qui bénéficie d'un congé prévu à l'article 22 des dispositions nationales de la convention collective. Cette salariée entre en fonction dans son nouveau poste lors de son retour au travail.

La situation de la salariée absente pour un motif d'invalidité est quant à elle évaluée au cas par cas. Cette salariée doit toutefois être en mesure d'effectuer toutes les journées de travail de son nouveau poste au terme d'un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa nomination.

## **7.19**

La salariée à qui le poste est accordé a droit à une période d'essai d'une durée de trente (30) jours travaillés ou de quarante (40) jours travaillés lorsque, dans ce dernier cas, le ou les titres d'emploi du poste accordé requièrent un diplôme universitaire selon la Nomenclature, en sus des programmes d'intégration et d'orientation et du travail en temps supplémentaire.

Néanmoins, la salariée à qui le poste est accordé peut renoncer à sa période d'essai, en tout ou en partie, après entente avec l'Employeur.

En tout temps, la salariée à qui le poste dans le même quart de travail et le même centre d'activités est accordé n'a droit à aucune période d'essai.

Au cours de la période d'essai, 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. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée n'a pu rencontrer les exigences normales de la tâche.

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre salariée selon les modalités prévues aux paragraphes 7.11 ou 7.12 des dispositions locales de la convention collective, sous réserve de l'application du paragraphe 7.14 des dispositions locales de la convention collective.

La salariée qui obtient une nomination pendant sa période d'essai se désiste automatiquement du poste qu'elle occupe et ce, peu importe le nombre de jours complétés.

## **7.20 Renonciation ou abandon de poste**

Après entente avec l'Employeur quant au moment de la renonciation, la salariée peut renoncer à son poste et obtenir, selon le cas, l'un des postes visés au paragraphe 7.08 des dispositions locales de la convention collective. La date d'entrée en fonction dans le poste ainsi octroyé est déterminée après entente avec l'employeur, à l'intérieur toutefois d'un délai de soixante (60) jours de la renonciation.

La salariée visée à l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective peut abandonner son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité de l'établissement selon les modalités prévues à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective.

Dans tous les cas, la renonciation visée au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe ou l'abandon visé au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa du présent paragraphe constitue une mutation au sens du paragraphe 7.15 des dispositions locales de la convention collective.

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

Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un même centre d'activités, un même quart de travail et de même type, lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- a) la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine de congé sur deux (2) et n'entraîne pas un débalancement des effectifs lors de ces fins de semaine;
- b) le nombre de journées de travail du poste à temps partiel qui résulte de la procédure n'est pas inférieur à quatre (4) journées de travail par deux (2) semaines;
- c) il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe 7.07 des dispositions locales de la convention collective et procède selon les modalités suivantes :

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

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

## **7.22 Cumul de postes à temps partiel**

La salariée ne peut être titulaire de plus d'un (1) poste à temps partiel, à moins d'entente entre les parties.

## **7.23 Poste permanent à l'extérieur de l'unité de négociation**

La salariée à qui un poste à l'extérieur de l'unité de négociation est accordé peut réintégrer son ancien poste, sans préjudice à ses droits acquis dans l'unité de négociation, jusqu'à six (6) mois suivant son entrée en fonction dans ce poste à l'extérieur de son unité de négociation.

En tout temps suivant ce délai, les parties peuvent s'entendre pour en prolonger la durée ou, à défaut, la salariée peut réintégrer son unité de négociation et obtenir, selon le cas, l'un des postes visés au paragraphe 7.08 des dispositions locales de la convention collective.



## **ARTICLE 8**

### **PROCÉDURE DE SUPPLANTATION**

---

#### **8.01 Salariée affectée**

Dans le cas d'une mise à pied ou d'une abolition de poste ou dans le cas de l'application de mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective, les principes généraux prévus aux dispositions nationales de la convention collective s'appliquent et leurs modalités d'application sont celles prévues au présent article.

Les parties conviennent de se rencontrer avant que la procédure de supplantation soit enclenchée afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les salariées.

Plutôt que de se prévaloir de la procédure de supplantation, la salariée affectée peut accepter l'un des postes visés au paragraphe 7.08 des dispositions locales de la convention collective. Le poste ainsi accordé n'entraîne pas l'application du paragraphe 7.15 des dispositions locales de la convention collective.

#### **8.02 Procédure de supplantation**

Abolition du poste : 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.

Première (1<sup>ère</sup>) étape :

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

Toutefois, la salariée d'un titre d'emploi et d'un statut ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail donné peut également choisir d'utiliser la deuxième (2<sup>e</sup>) étape dans le cas où une supplantation est possible plutôt que de supplanter dans son centre d'activités selon les règles prévues ci-haut.

À cette étape, la salariée exerce son choix de supplantation d'abord parmi les salariées titulaires d'un poste dans son secteur d'origine, tel que défini au paragraphe 2.01 des dispositions locales de la convention collective. À défaut de pouvoir exercer un choix de supplantation parmi ces salariées, la salariée exerce son choix de supplantation tout secteur confondu selon les mêmes règles.

Deuxième (2<sup>e</sup>) étape :

La salariée qui n'a pu utiliser la première (1<sup>ère</sup>) étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi du même regroupement de titres d'emploi, dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté.

La salariée ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail qui a choisi à la première (1<sup>ère</sup>) 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, soit la salariée de même statut ayant le moins d'ancienneté du quart de travail.

À cette étape, la salariée exerce son choix de supplantation d'abord parmi les salariées titulaires d'un poste dans son secteur d'origine, tel que défini au paragraphe 2.01 des dispositions locales de la convention collective. À défaut de pouvoir exercer un choix de supplantation parmi ces salariées, la salariée exerce son choix de supplantation tout secteur confondu selon les mêmes règles.

Troisième (3<sup>e</sup>) étape :

La salariée affectée par l'une ou l'autre des étapes précédentes ou celle qui n'a pu les utiliser peut supplanter la salariée ayant le moins d'ancienneté, tout secteur confondu. Cependant, un sursis à la supplantation dans un autre secteur peut être accordé si les besoins d'affectation dans son secteur d'origine assurent à la salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans son secteur d'origine peut devenir accessible dans un délai prévu.

Il est entendu qu'à chacune des étapes de la procédure de supplantation, la salariée exerce son choix dans le rayon prévu au paragraphe 14.18 des dispositions nationales de la convention collective.

À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée peut se voir offrir un poste laissé vacant après affichage ou un poste d'embauche, tel que défini au paragraphe 7.08 des dispositions locales de la convention collective. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

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

### **8.03 Statut temps partiel**

Lorsqu'une salariée à temps partiel supplante une autre salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante une titulaire de poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste dont elle était titulaire. Elle peut également supplanter une salariée à temps partiel titulaire d'un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste dont elle était titulaire.

#### **8.04 Poste fusionné et poste rotatif**

Aux fins d'application du présent article, le titre d'emploi entraînant la plus grande rémunération selon la Nomenclature d'un poste fusionné est le seul titre d'emploi considéré pour ce poste. De la même façon et nonobstant le paragraphe 1.08 des dispositions locales de la convention collective, le quart de travail d'un poste rotatif est, selon le cas, soir/jour ou nuit/jour.

#### **8.05 Statut**

Lorsqu'aucune supplantation n'est possible au terme de la procédure de supplantation prévue au paragraphe 8.02 des dispositions locales de la convention collective, une salariée peut alors accepter de changer de statut et ainsi supplanter dans ce nouveau statut conformément aux étapes de cette procédure.

Nonobstant ce qui précède, la salariée initialement titulaire d'un poste à temps complet peut supplanter une salariée titulaire d'un poste à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel conformément à la procédure de supplantation prévue au paragraphe 8.02 des dispositions locales de la convention collective sauf quant à l'identité de statut.

#### **8.06 Avis**

La salariée qui est affectée par l'application du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période maximale de trois (3) jours à l'intérieur de laquelle elle est tenue de faire un choix.

Toutefois, la salariée absente pour un motif prévu à la convention collective et qui est visée par l'application des paragraphes 8.01, 8.02 et 8.05 des dispositions locales de la convention collective durant cette absence doit effectuer son choix de supplantation lors de son retour au travail.

Le Syndicat reçoit une copie de l'avis envoyé à la salariée.

#### **8.07 Application de la procédure de supplantation**

Les supplantations occasionnées par l'application du présent article peuvent se faire simultanément ou successivement.

#### **8.08 Période d'orientation**

À toutes les étapes de la supplantation, l'Employeur peut accorder une période d'orientation dont il détermine la durée en tenant compte de la complexité des tâches pour permettre à la salariée d'assumer adéquatement ses nouvelles fonctions.

L'Employeur consulte le Syndicat sur les modalités applicables pour la salariée qui, dans son nouveau poste, éprouve des difficultés à satisfaire aux exigences normales de la tâche à l'intérieur des vingt (20) jours d'orientation.

## **ARTICLE 9**

### **AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL**

#### **9.01 Semaine régulière de travail**

La semaine régulière de la salariée est celle du nombre d'heures prévues à son titre d'emploi, réparties également sur cinq (5) jours. Un jour de travail est de sept (7) heures, de sept heures et quart (7  $\frac{1}{4}$ ) ou de sept heures et demie (7  $\frac{1}{2}$ ), selon le cas.

#### **9.02 Répartition de la semaine**

La semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de 0 h, le dimanche, à 24 h, le samedi.

#### **9.03 Période de repas**

La salariée qui a une journée régulière de sept (7) heures de travail dispose d'une (1) heure pour prendre son repas tandis que celle dont la journée régulière de travail est de sept heures et quart (7  $\frac{1}{4}$ ) ou de sept heures et demie (7  $\frac{1}{2}$ ) dispose de trois quarts (3/4) d'heure.

La salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement, sauf lorsque les besoins particuliers du centre d'activités exigent sa présence. Dans ce dernier cas, elle est rémunérée conformément à l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective lorsque sa présence à l'établissement pendant sa période de repas excède sa journée régulière.

#### **9.04 Période de repos**

Le moment de la prise des périodes de repos doit être déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec l'Employeur.

Toutefois, la salariée qui travaille sur le quart de nuit peut accoler une (1) ou deux (2) périodes de repos à sa période de repas.

#### **9.05 Repos hebdomadaire**

L'Employeur accorde à la salariée deux (2) jours complets de repos par semaine, qui sont consécutifs si possible. Il peut également permettre à la salariée titulaire d'un poste sur le quart de nuit qui en fait la demande d'accoler ses deux (2) jours complets de repos à sa fin de semaine.

Un jour de repos est une période continue de vingt-quatre (24) heures.

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

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures majoritairement réparties le samedi et le dimanche. En tout temps, la période continue peut être déplacée après entente entre les parties.

Les fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités, par regroupement de titres d'emploi. Toutefois, les salariées titulaires de poste dont le titre d'emploi est «assistante infirmière-chef ou du supérieur immédiat» (titre d'emploi 2489 de la Nomenclature), «infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou du supérieur immédiat» (titre d'emploi 1912 de la Nomenclature), «assistante-chef inhalothérapeute» (titre d'emploi 2248 de la Nomenclature) ou «coordonnatrice technique (inhalothérapie)» (titre d'emploi 2246 de la Nomenclature) peuvent être exclues de cette répartition uniquement lorsque les besoins du centre d'activités ne requièrent pas les fonctions ou parties des fonctions associées à ces titres d'emploi.

Les parties peuvent également convenir d'une répartition différente en raison de l'organisation du travail dans un centre d'activités.

L'Employeur accorde à chaque salariée une (1) fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle ne travaille pas deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2<sup>e</sup>) fin de semaine consécutive.

### **9.07 Affichage des horaires**

Les horaires de travail et de congés sont affichés au moins deux (2) semaines à l'avance et couvrent une période d'au moins huit (8) semaines. Les horaires sont déterminés par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariées.

L'Employeur affiche au plus tard le 1<sup>er</sup> février de chaque année et pour l'année à venir, le calendrier des périodes d'horaire couvrant au moins huit (8) semaines. L'Employeur transmet une copie de ce calendrier au Syndicat.

L'Employeur doit mentionner, sur les horaires de travail, les heures du début et de la fin de chaque quart de travail pour les salariées titulaires de poste dans le centre d'activités et, lorsque possible, pour les salariées de l'équipe de remplacement, inscrites sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité ou de l'équipe volante affectées dans le centre d'activités.

À l'exception du temps supplémentaire octroyé, il ne peut changer ces heures du début et de la fin de chaque quart de travail sans donner à la salariée un avis de sept (7) jours, à moins que celle-ci ne renonce à un tel délai. Cet avis ne s'applique pas aux salariées inscrites sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité.

L'Employeur donne un accès informatique aux horaires de travail au Syndicat et ce, dans les locaux syndicaux où cet accès informatique est disponible.

### **9.08 Échange d'horaires**

Deux (2) salariées d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités peuvent échanger entre elles leurs jours de congé et de travail, tels qu'établis et ce, après entente avec l'Employeur. Dans un tel cas, l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective relatif au temps supplémentaire ne s'applique pas.

Les salariées impliquées dans un échange d'horaires ne peuvent réclamer une affectation temporaire qui n'a pas été offerte en raison de cet échange.

Sous réserve de ce qui précède et du paragraphe 7.04 des dispositions nationales de la convention collective, l'échange d'horaires est réputé ne pas avoir eu lieu.

### **9.09 Aménagement des temps de travail**

Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures de travail quotidiennement travaillées en permettant à une salariée de choisir ses heures de début et de fin de chaque quart de travail (plage mobile), à l'extérieur d'une période de présence obligatoire au travail (plage fixe) de cinq (5) jours par semaine, tout en totalisant, pour une (1) semaine, deux (2) semaines, quatre (4) semaines, six (6) semaines ou huit (8) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.

Les parties peuvent également, après entente écrite, convenir de toute autre forme d'aménagement des temps de travail.

### **9.10 Roulement des quarts de travail**

L'Employeur peut procéder au roulement des quarts de travail entre les salariées, lorsqu'il n'y a pas suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit dans un centre d'activités.

Le roulement des quarts de travail se fait en tenant compte des besoins de l'Employeur, à tour de rôle entre les salariées du centre d'activités, en débutant avec la salariée détenant le moins d'ancienneté.

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

L'Employeur accorde un quart stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la salariée qui en fait la demande, par ancienneté. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de roulement. Elle peut toutefois y revenir avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle n'ait pas obtenu un poste stable de soir ou de nuit conformément à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective.

La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une (1) fois par période de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se prévaut des articles 7 ou 8 des dispositions locales de la convention collective.

L'Employeur prend les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre). À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée doit travailler au moins cinquante pour cent (50,00 %) de son temps sur le quart de jour. Le point de départ de cette période est établi par entente entre les parties.

Les salariées sur un quart stable de soir ou de nuit peuvent être assignées sur le quart de jour pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre), dans le but de fournir à ces salariées l'opportunité de maintenir leurs acquis.

### **9.11 Heures brisées**

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

## **ARTICLE 10**

### **MODALITÉS RELATIVES À LA PRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, AU RAPPEL AU TRAVAIL ET À LA DISPONIBILITÉ**

---

#### **10.01 Utilisation du temps supplémentaire**

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

#### **10.02 Disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire**

Pour chaque regroupement de titres d'emploi, l'Employeur constitue une liste de disponibilité pour du temps supplémentaire du centre d'activités et une liste de disponibilité pour du temps supplémentaire de l'établissement.

La salariée exprime à l'Employeur sa disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire, par centre d'activités, par quart de travail complet, par demi-quart de travail, le cas échéant, par journée de la semaine et par titre d'emploi, sur le formulaire prévu à cet effet. La salariée est alors tenue de respecter sa disponibilité.

#### **10.03 Octroi du temps supplémentaire**

Si du travail en temps supplémentaire doit être effectué, l'Employeur l'offre par ancienneté aux salariées qui font normalement ce travail ou qui sont orientées pour le faire, dans l'ordre suivant :

- a) salariées du centre d'activités inscrites à la liste de disponibilité pour du temps supplémentaire du centre d'activités;
- b) salariées de l'équipe volante affectées temporairement pour plus de quatorze (14) jours ou pour une durée indéterminée dans le centre d'activités inscrites à la liste de disponibilité pour du temps supplémentaire du centre d'activités;
- c) salariées inscrites à la liste de disponibilité pour du temps supplémentaire de l'établissement.

L'Employeur n'offre du travail en temps supplémentaire pour un demi-quart de travail que lorsqu'il a épuisé les listes de disponibilité pour du temps supplémentaire pour un quart de travail complet.

Nonobstant ce qui précède, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur offre de préférence le temps supplémentaire aux salariées qui sont déjà sur place. Un cas est considéré urgent s'il reste moins de quatre-vingt-dix (90) minutes avant le début du travail.

La salariée dont l'horaire de travail chevauche les heures de travail en temps supplémentaire à être effectuées pour une durée n'excédant pas soixante (60) minutes est



réputée disponible. La salariée dont l'horaire de travail chevauche toutefois les heures de travail en temps supplémentaire à être effectuées pour une durée excédant soixante (60) minutes est quant à elle réputée disponible si aucune autre salariée n'est disponible pour les faire en totalité.

La salariée qui se voit octroyer un quart de travail supplémentaire à la suite de sa journée régulière de travail a droit à une période de récupération de quinze (15) minutes entre les deux, si les besoins du centre d'activités le permettent.

L'Employeur s'efforce de ne pas recourir à de la main d'œuvre indépendante tant qu'il n'a pas épuisé les listes de disponibilité pour du temps supplémentaire, aussi bien par l'octroi du temps supplémentaire sous la forme d'un quart de travail complet ou d'un demi-quart de travail.

#### **10.04 Temps supplémentaire planifié**

Lorsque les besoins du centre d'activités le justifient et que le travail en temps supplémentaire est connu d'avance, l'Employeur affiche ses besoins dans le centre d'activités aux dates figurant au calendrier des périodes d'horaire pour l'affichage du temps supplémentaire planifié et ce, pendant sept (7) jours. Ces besoins sont affichés sous la forme de quarts de travail en temps supplémentaire et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

La salariée inscrit alors le ou les quarts de travail en temps supplémentaire affichés pour lesquels elle exprime une disponibilité.

La salariée titulaire d'un poste à temps partiel peut exprimer une disponibilité pour du temps supplémentaire planifié uniquement si elle exprime une disponibilité additionnelle à son poste équivalant à sept (7) jours de travail par deux (2) semaines, dont (1) une fin de semaine sur deux (2), conformément aux besoins du centre d'activités. Cette disponibilité est diminuée du nombre de jours où la salariée est titulaire de poste.

L'Employeur octroie le temps supplémentaire planifié par ancienneté aux salariées ayant exprimé une disponibilité, dans l'ordre suivant :

- a) salariées du centre d'activités;
- b) salariées de l'équipe volante affectées temporairement pour plus de quatorze (14) jours ou pour une durée indéterminée dans le centre d'activités.

L'Employeur inscrit le temps supplémentaire ainsi octroyé à l'horaire de la salariée, dans les sept (7) jours qui suivent la fin de l'affichage de ses besoins.

#### **10.05 Retrait du temps supplémentaire**

En tout temps, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, l'Employeur peut retirer le temps supplémentaire inscrit à l'horaire ou annuler celui qui a été octroyé à la salariée.

### **10.06 Disponibilité à tour de rôle pour la garde**

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

- a) un nombre suffisant de salariées du centre d'activités se portent volontaires. Aux fins d'application du présent sous-alinéa, les salariées de l'équipe volante qui sont affectées dans ce centre d'activités au moins une (1) journée à toutes les quatre (4) semaines peuvent se porter volontaires;
- b) un nombre insuffisant de salariées du centre d'activités se portent volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins;
- c) la salariée démontre à l'Employeur que sa présence est requise auprès de son enfant à charge, s'il est gravement malade ou gravement handicapé au sens du paragraphe 1.13 des dispositions nationales de la convention collective.

### **10.07 Garde à domicile ou à l'installation**

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

Cependant, la salariée de garde peut rester à son domicile s'il lui est possible de se rendre à son installation dans un délai approximatif d'une demi-heure (½ heure). Les parties peuvent toutefois modifier ce délai en fonction des besoins d'un centre d'activités.

L'Employeur met une chambre ou un local convenablement aménagé à la disposition de la salariée qui est de garde dans son installation. L'Employeur met également à la disposition et aux frais de cette dernière un espace de stationnement situé près d'une entrée.

La salariée ayant travaillé plus de la moitié d'un quart de travail suite à un rappel au travail bénéficie, à sa demande, d'une absence autorisée pour son quart de travail suivant lorsqu'il y a moins de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail, si les besoins du centre d'activités le permettent.

### **10.08 Appareil de télécommunication**

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée de garde un appareil de télécommunication, selon les modalités qu'il détermine. La salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve de façon à pouvoir être rejointe en tout temps durant sa garde.

### **10.09 Mesures de sécurité pour la salariée de garde le soir ou la nuit et qui visite un usager**

La salariée de garde de soir ou de nuit appelée à se rendre au domicile d'un usager utilise son automobile personnelle.

Cependant, pour des raisons de sécurité et après entente avec l'Employeur, cette salariée peut être accompagnée d'une autre salariée ou recourir à un autre moyen de transport.

Dans ces cas, l'Employeur lui rembourse les frais encourus, s'il y a lieu, sur présentation des pièces justificatives.

## **ARTICLE 11**

### **CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS ANNUELS**

#### **SECTION I : CONGÉS FÉRIÉS**

##### **11.01 Congés fériés**

L'Employeur reconnaît et observe les congés fériés et mobiles suivants :

- Fête du Canada (F1)
- Fête du Travail (F2)
- Action de grâce (F3)
- Congé mobile (F4)
- Noël (F5)
- Veille ou lendemain de Noël (F6)
- Jour de l'An (F7)
- Veille ou lendemain du jour de l'An (F8)
- Congé mobile (F9)
- Vendredi saint (F10)
- Lundi de Pâques (F11)
- Journée nationale des patriotes (F12)
- Fête nationale du Québec (F13)

Les parties déterminent par écrit au plus tard le 31 janvier de chaque année la journée de prise effective du congé férié de la Fête du Canada (F1) de façon à ce qu'il soit accolé à une fin de semaine. De la même manière, elles conviennent si le congé férié (F6) est la veille ou le lendemain de Noël et si le congé férié (F8) est la veille ou le lendemain du jour de l'An.

La salariée bénéficie du congé mobile (F4) si elle est à l'emploi de l'établissement au 1<sup>er</sup> novembre et du congé mobile (F9) si elle est à l'emploi de l'établissement le 1<sup>er</sup> février suivant. La salariée doit s'entendre avec l'Employeur quant à la date de prise de ces congés mobiles. Néanmoins, l'Employeur doit répondre au plus tard sept (7) jours suivant la demande écrite de la salariée, à défaut de quoi le congé mobile est accordé à la date demandée.

Dans tous les cas, la salariée doit prendre l'ensemble des treize (13) congés fériés et mobiles au plus tard le 30 juin de chaque année.

## **11.02 Temps supplémentaire**

Le taux double prévu au sous-paragraphe 19.03 (2) des dispositions nationales de la convention collective s'applique uniquement lorsque le travail en temps supplémentaire est effectué la journée du congé férié prévu à la liste du paragraphe 11.01 des dispositions locales de la convention collective et non la journée de prise effective, le cas échéant, du congé férié.

## **11.03 Répartition équitable des congés fériés**

L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariées d'un même centre d'activités et d'un même regroupement de titres d'emploi.

## **11.04 Congés fériés de Noël et jour de l'An**

Pour le congé férié de Noël et celui du jour de l'An ainsi que, selon le cas, leur veille ou lendemain respectif, toutes les salariées bénéficient d'au moins une (1) de ces deux (2) périodes de congés fériés au cours de laquelle elles ne peuvent être tenues de travailler.

Pour l'octroi de ces périodes de congés fériés, les salariées d'un même centre d'activités et d'un même regroupement de titres d'emploi s'entendent entre elles. S'il n'y a pas d'entente entre deux ou plusieurs salariées, l'octroi de ces périodes de congés fériés se fait par ancienneté en tenant compte, si possible, de la préférence exprimée.

Les salariées ont droit d'accoler à la période de Noël ou du jour de l'An deux (2) journées de congé (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires) de façon à ce qu'elles soient en congé durant quatre (4) jours consécutifs. Elles peuvent également accoler à ces périodes une troisième (3<sup>e</sup>) journée de congé (férié, compensatoire et/ou hebdomadaire) de façon à ce qu'elles soient en congé durant cinq (5) jours consécutifs, après entente avec l'Employeur. Dans tous les cas, si les besoins du centre d'activités ne permettent pas d'accorder tous les journées de congés demandés, l'octroi se fait par ancienneté.

## **11.05 Congés compensatoires**

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine ou au début ou à la fin du cycle de travail de la salariée qui travaille toutes les journées de son poste de façon consécutive. Dans tous les cas, l'Employeur tient compte de la préférence de la salariée, selon les besoins du centre d'activités.

La salariée appelée à travailler lors de la date de prise effective d'un congé férié a droit d'accumuler au plus cinq (5) journées de congé compensatoire et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant à la date de leur prise. Sauf si la salariée en avise autrement, la salariée absente pour un motif d'invalidité, de lésion professionnelle, en raison d'un retrait préventif ou d'un congé parental qui ne peut prendre les journées de congé compensatoire accumulées et initialement convenues s'entend avec l'Employeur afin de les reporter ultérieurement, lequel ne peut refuser sans motif valable.

## **11.06 Échange de congé férié**

Après l'affichage de l'horaire de travail, deux (2) salariées peuvent échanger les dates de prise effective d'un même congé férié ou compensatoire apparaissant à l'horaire, après

entente avec l'Employeur. Dans un tel cas, l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective relatif au temps supplémentaire ne s'applique pas si la salariée n'effectue qu'une (1) journée régulière de travail.

## **SECTION II : CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE**

### **11.07 Modalités de la prise des congés**

Les congés mobiles prévus aux paragraphes 34.03 et suivants et à l'annexe 9 des dispositions nationales de la convention collective se prennent à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée, en dehors de la période normale de congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier à moins d'autorisation à l'effet contraire de l'Employeur.

La salariée doit faire sa demande à l'Employeur, selon les modalités déterminées par ce dernier, au moins quinze (15) jours à l'avance.

## **SECTION III : CONGÉ ANNUEL**

### **11.08 Période normale de congé annuel**

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

La période de quinze (15) semaines complètes et consécutives débutant le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi de juin est considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne son congé annuel en dehors de cette période.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période normale de congé annuel, les parties se rencontrent afin de convenir de modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente et exceptionnellement, l'Employeur détermine les centres d'activités et les quarts de travail où il prolonge la période normale de congé annuel, sans excéder la période de dix-sept (17) semaines complètes et consécutives débutant le premier (1<sup>er</sup>) lundi de juin.

La salariée peut reporter jusqu'à deux (2) semaines de congé annuel de l'année en cours entre le 1<sup>er</sup> mai et le début de la période normale de congé annuel de l'année suivante.

L'Employeur peut demander à la salariée œuvrant en milieu scolaire de prendre son congé annuel entre le 24 juin et le 15 août, entre le 15 décembre et le 15 janvier, au cours de la semaine de relâche scolaire ou à l'intérieur de la semaine précédant ou suivant la fête de Pâques en fonction du calendrier scolaire.

Au terme de la période normale de congé annuel, les parties se rencontrent pour faire le bilan de la période normale de congé annuel. Si des difficultés sont constatées, les parties conviennent des solutions appropriées pour y pallier.

### **11.09 Détermination des quotas de congé annuel**

L'Employeur détermine, en fonction des besoins du centre d'activités, combien de salariées d'un centre d'activités, d'un regroupement de titres d'emploi et d'un quart de travail peuvent

partir en congé annuel en même temps. Le nombre de salariées pouvant bénéficier du congé annuel pendant la période de congé annuel ne peut toutefois être inférieur à un (1) par quart de travail, le cas échéant.

Pour les fins de détermination des quotas, les salariées visées par les sous-paragraphes 6.16 c), lorsqu'affectées pour plus de quatorze jours ou pour une durée indéterminée, et 6.17 c) et d) des dispositions locales de la convention collective font partie du centre d'activités dans lequel elles sont affectées.

### **11.10 Affichage de la liste des salariées**

L'Employeur affiche au plus tard le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année une liste des salariées avec leur ancienneté et le nombre de journées de congé annuel auxquelles elles ont droit et il indique les modalités d'inscription.

L'Employeur donne accès à cette liste au Syndicat.

### **11.11 Inscription**

Les salariées inscrivent leur préférence au plus tard le 15 mars de chaque année pour le congé annuel pendant la période normale de congé annuel et le 15 septembre de chaque année pour le congé annuel en dehors de la période normale de congé annuel.

Les salariées visées par les sous-paragraphes 6.16 c), lorsqu'affectées pour plus de quatorze jours ou pour une durée indéterminée, et 6.17 c) et d) des dispositions locales de la convention collective inscrivent leur préférence dans le centre d'activités où elles sont affectées s'il est prévisible que leur affectation temporaire ne soit pas terminée au moment de la prise du congé annuel.

La salariée qui n'est pas encore entrée en fonction dans le nouveau poste pour lequel elle a obtenu une nomination au sens du paragraphe 7.17 des dispositions locales de la convention collective inscrit sa préférence dans le centre d'activités de ce nouveau poste.

Sauf celle pour qui l'absence perdure pendant toute la durée du congé annuel, la salariée absente pendant la période d'affichage est tenue de communiquer sa préférence par écrit à l'Employeur au plus tard le 15 mars de chaque année et le 15 septembre de chaque année.

### **11.12 Octroi du congé annuel**

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

Advenant que le nombre de salariées dans un centre d'activités donné ne permet pas la prise du congé annuel par quart de travail, les congés annuels se prennent en tenant compte des critères ci-haut mentionnés en faisant abstraction du quart de travail.

### **11.13 Programme des congés annuels octroyés**

L'Employeur affiche le programme des congés annuels octroyés pendant la période normale de congé annuel au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et celui de ceux octroyés en dehors de la période normale de congé annuel au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.

Les congés annuels ainsi affichés ne peuvent être modifiés, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 11.15 et 11.16 des dispositions locales de la convention collective.

La salariée qui obtient une mutation en application de l'article 7 des dispositions locales de la convention collective avant d'avoir pris son congé annuel prend ce dernier aux dates initialement prévues lorsque possible. Si cela n'est pas possible, cette salariée prend son congé annuel aux dates prévues pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace, le cas échéant, ou à toutes autres dates convenues avec l'Employeur.

La salariée qui supplante en application de l'article 8 des dispositions locales de la convention collective avant d'avoir pris son congé annuel prend ce dernier aux dates initialement prévues.

### **11.14 Congé annuel continu ou fractionné**

Le congé annuel se prend de façon continue, par semaines complètes de calendrier, à moins d'entente à l'effet contraire entre l'Employeur et la salariée. Aux fins d'application de la présente section, la semaine débute à 0 h le lundi et se termine à 24 h le dimanche.

La salariée peut néanmoins diviser son congé annuel en périodes dont la durée est d'au moins une (1) semaine. Dans ce cas, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de congé annuel pendant la période normale de congé annuel et un (1) seul choix de congé annuel en dehors de la période normale de congé annuel.

Malgré ce qui précède, la salariée peut choisir de prendre cinq (5) journées de congé annuel de manière fractionnée. La salariée qui bénéficie d'un congé partiel sans solde pour études et qui exprime pendant ce congé une disponibilité équivalente à au moins quatre (4) journées de travail par deux (2) semaines, dont une (1) fin de semaine sur deux (2) peut quant à elle choisir de prendre dix (10) journées de congé annuel de manière fractionnée. La salariée peut prendre jusqu'à trois (3) des journées ainsi fractionnées à l'intérieur d'une même semaine.

La salariée ayant entre 17 et 24 ans de service peut prendre ses journées additionnelles de congé annuel également de manière fractionnée. Ces journées de congé annuel fractionnées s'ajoutent aux journées ouvrables de congé annuel fractionnées prévues à l'alinéa précédent. De la même façon, la salariée qui a entre 17 et 24 ans de service au 30 avril peut prendre ses journées ouvrables additionnelles de congé annuel en complétant sans solde sa semaine de congé, auquel seul cas ils apparaissent au programme des congés annuels octroyés.

Ces journées de congé annuel prises de manière fractionnée n'apparaissent pas au programme des congés annuels octroyés, lesquelles sont prises après entente avec l'Employeur et ce, en dehors de la période normale de congé annuel, à moins d'autorisation contraire.



### **11.15 Échange de congé annuel**

Deux salariées d'un même regroupement de titres d'emploi, travaillant dans un même centre d'activités et bénéficiant d'un même nombre de journées de congé annuel peuvent échanger entre elles leur congé annuel après entente avec l'Employeur.

### **11.16 Report du congé annuel**

Lorsque la salariée est absente pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel, absente en congé pour raisons familiales, parentales ou en retrait préventif ou absente en raison de son assignation comme jurée, elle voit son congé annuel reporté automatiquement à une date ultérieure, à moins d'avis contraire de la salariée avant le début de son congé annuel. La salariée n'est toutefois pas dispensée par ce report automatique d'aviser l'Employeur de la situation dans les plus brefs délais.

L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée, en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci et des besoins du centre d'activités.

Le report se fait pendant la période normale de congé annuel alors en cours. Si un tel report n'est pas possible, la salariée peut demander un report au cours de l'année (1<sup>er</sup> mai au 30 avril) suivante.

Advenant une nouvelle impossibilité pour la salariée de prendre son congé annuel avant la fin de l'année visée à l'alinéa précédent, cette salariée est alors considérée en congé annuel à la fin de celle-ci, sans toutefois que cela n'interrompe la période d'invalidité en cours.

### **11.17 Congé annuel des salariées conjointes**

Deux (2) salariées conjointes peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle de la salariée conjointe ayant le moins d'ancienneté, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres salariées ayant plus d'ancienneté et que ce soit conforme aux besoins du centre d'activités.

Si les salariées conjointes ne peuvent prendre leur congé annuel en raison des conditions précédentes, l'Employeur et ces salariées peuvent convenir d'autres solutions appropriées, le cas échéant.

### **11.18 Remise de la rémunération**

La rémunération du congé annuel est remise à la salariée selon la fréquence habituelle de la paie.

Toutefois, la salariée peut demander lors de l'inscription de sa préférence à ce que la rémunération afférente à son congé annuel lui soit remise avec la dernière paie précédent son congé annuel.

Pour les salariées titulaires d'un poste à temps partiel, l'Employeur procède à l'étalement de la rémunération de leur congé annuel afin de couvrir l'ensemble des semaines de congé annuel de ces salariées.

### **11.19 Horaire de travail 7 / 7**

La salariée peut choisir de se prévaloir d'un horaire de travail 7 / 7 pendant la période normale de congé annuel et ce, conformément aux modalités prévues à l'annexe 2 des dispositions locales de la convention collective. Dans ce cas, la salariée est réputée avoir pris tout son congé annuel pendant la période normale de congé annuel.

## **ARTICLE 12**

### **RÈGLES D'OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE**

---

#### **12.01 Dispositions générales**

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

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

#### **12.02 Congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours**

Après deux (2) ans de service, la salariée a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines.

Selon les modalités prévues à l'alinéa précédent, la salariée peut prendre son congé sans solde en au plus deux (2) périodes.

Pour obtenir ce congé, la salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé et l'Employeur doit donner sa réponse par écrit au plus tard quinze (15) jours suivant la demande.

#### **12.03 Congé sans solde excédant trente (30) jours**

Après cinq (5) ans de service, la salariée a droit à chaque période de cinq (5) ans, après entente avec l'Employeur, à une prolongation du congé sans solde prévu au paragraphe 12.02 des dispositions locales de la convention collective dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir cette prolongation de congé sans solde, la salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé et l'Employeur doit donner sa réponse par écrit au plus tard trente (30) jours suivant la demande.

L'Employeur peut toutefois autoriser un départ avant le délai de soixante (60) jours.

#### **12.04 Modalités du congé sans solde excédant trente (30) jours**

Les conditions suivantes s'appliquent :

- a) Mutations volontaires

La salariée peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les soixante (60) jours de sa nomination.

b) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée la rémunération correspondant aux journées de congé annuel accumulées jusqu'à la date de son départ en congé sans solde. À son retour, la salariée est réputée avoir pris toutes les journées de congé annuel auxquelles elle a droit.

c) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective sont portés au crédit de la salariée et sont monnayés selon le paragraphe 23.30 des dispositions nationales de la convention collective.

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 de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance-salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée.

d) Modalités de retour

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

Au retour de son congé sans solde, la salariée reprend son poste. Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde est aboli, la salariée peut se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective.

### **12.05 Congé partiel sans solde**

La salariée comptant au moins un (1) an de service au 30 avril obtient, après entente avec l'Employeur, un congé partiel sans solde d'une durée minimale de huit (8) semaines et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé partiel sans solde ne peut faire en sorte que la prestation de travail de la salariée qui en bénéficie soit moindre que trois (3) journées de travail par semaine ou six (6) journées de travail par deux (2) semaines. Enfin, la salariée ne peut bénéficier à nouveau d'un tel congé partiel sans solde avant qu'il ne se soit écoulé au moins une (1) année suivant la fin de son congé partiel sans solde.

Pour obtenir ce congé, la salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

Une fois le congé octroyé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée concernée. Toutefois, si pendant son congé

partiel sans solde, la salariée obtient une nomination dans un nouveau poste, ce congé partiel sans solde prend fin au moment de son entrée en fonction.

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé sans solde, aviser l'Employeur par écrit de son retour en service.

Au retour de son congé partiel sans solde, la salariée reprend l'ensemble des journées de son poste.

## **12.06 Congé sans solde ou partiel sans solde pour études**

### **a) Conditions d'obtention**

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a terminé sa période de probation obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans le secteur des soins infirmiers ou 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.

La salariée qui se prévaut d'un tel congé sans solde pour études doit être étudiante à temps plein ou suivre minimalement trois (3) cours par session.

Conformément aux alinéas précédents, la salariée peut obtenir un congé partiel sans solde pour études en diminuant son nombre de journées de travail par semaine ou, dans le cas d'une salariée titulaire d'un poste à temps partiel, par deux (2) semaines ou quatre (4) semaines et ce, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.

Si la salariée abandonne ses études pendant son congé sans solde pour études, elle doit aussitôt en informer l'Employeur et elle reprend les fonctions de son poste au plus trente (30) jours plus tard.

### **b) Modalités**

Les modalités du paragraphe 12.04 des dispositions locales de la convention collective s'appliquent, selon le cas, au congé sans solde ou partiel sans solde pour études.

La salariée étudiante qui prend un (1) de ces deux (2) congés peut exprimer, lors des sessions de cours, une disponibilité additionnelle sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité.

En dehors des sessions de cours, cette salariée reprend les fonctions de son poste.

## **12.07 Congé pour examen ou reprise d'examen de l'ordre professionnel**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) jours consécutifs pour se préparer et se présenter à l'examen ou une reprise d'examen de l'ordre professionnel.

## **12.08 Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseignement**

### a) Conditions d'obtention

Dans le but de permettre aux secteurs d'enseignement professionnel, collégial ou universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience des salariées du réseau de la santé et des services sociaux, après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service obtient un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour enseigner dans un domaine relié à sa profession.

Pour obtenir l'un ou l'autre de ces congés, la salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée du congé et les pièces justificatives précisant la nature de l'enseignement.

Avant l'expiration de ce congé, après entente avec l'Employeur, la salariée obtient une prolongation de son congé sans solde ou partiel sans solde pour enseignement d'une durée d'au plus douze (12) mois.

### b) Modalités

Les modalités du paragraphe 12.04 des dispositions locales de la convention collective s'appliquent, selon le cas, au congé sans solde ou partiel sans solde pour enseignement.

La salariée qui prend un (1) de ces deux (2) congés peut exprimer, lors des sessions de cours, une disponibilité additionnelle sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité.

En dehors des sessions de cours, cette salariée reprend les fonctions de son poste.

## **12.09 Congé pour fonctions civiques**

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

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

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

Si elle est élue pour un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part, la salariée a droit à un congé sans solde selon les modalités du paragraphe 12.04 des dispositions locales de la convention collective pour la durée de son mandat. Sinon, elle a droit à un congé partiel sans solde selon les modalités du paragraphe 12.05 des dispositions locales de la convention collective pour la durée de son mandat.

Pendant une durée maximale d'un (1) an, la salariée élue pour un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part en congé sans solde voit le poste dont elle est titulaire comblé selon les modalités de l'article 6 des dispositions locales de la convention collective, le cas échéant. En tout temps au cours de cette période, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

Malgré le sous-paragraphe 12.04 d) des dispositions locales de la convention collective, la salariée doit, au plus tard huit (8) jours après l'expiration de son mandat, informer l'Employeur de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ en congé sans solde pour fonctions civiques.

Advenant le cas où le poste de la salariée élue pour un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part n'est plus disponible à l'expiration de son congé sans solde ou que son absence excède un (1) an, elle obtient un poste vacant ou nouvellement créé selon les modalités de l'article 7 des dispositions locales de la convention collective. À défaut, la salariée doit se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective.

### **12.10 Congé partiel sans solde pré-retraite**

La salariée titulaire de poste à temps complet âgée d'au moins soixante (60) ans peut obtenir, après entente avec l'Employeur, un congé partiel sans solde jusqu'à la date effective de sa retraite pourvu qu'elle en fasse la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant le nombre de journées de travail par semaine, lequel ne peut être inférieur à deux (2) jours par semaine.

En tout temps, la salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive des paragraphes 24.02 et suivants des dispositions nationales de la convention collective ne peut se prévaloir du congé partiel sans solde pré-retraite prévu au présent paragraphe.

### **12.11 Congé partiel sans solde par échange de postes**

Une (1) salariée titulaire de poste à temps complet et une (1) salariée titulaire de poste à temps partiel ou deux (2) salariées titulaires de poste à temps partiel dont le nombre de journées est différent, d'un même centre d'activités et d'un même titre d'emploi, qui ont au moins un (1) an de service, ou moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à charge requiert sa présence, peuvent, après entente avec l'Employeur, échanger leur poste pour une durée minimale de deux (2) mois et une durée maximale d'un (1) an.

Les salariées qui désirent obtenir un congé partiel sans solde par échange de postes doivent déposer une demande écrite, laquelle précise la durée prévue de l'échange de postes, le nombre de journées du ou des postes à temps partiel visés et les quarts de travail visés. Dès sa réception, l'Employeur affiche la demande dans le centre d'activités pendant deux (2) semaines. Pendant cette période, toute salariée titulaire de poste à temps partiel du centre d'activités peut demander de prendre part à l'échange de postes en conformité avec les modalités qui figurent à la demande affichée en termes de journées, de quarts de travail et de durée. Au terme de cette période, l'échange de postes se fait par ancienneté dans le cas où plus d'une (1) salariée titulaire d'un poste à temps partiel du centre d'activités en fait la demande.

À l'expiration du congé partiel sans solde par échange de postes, les salariées visées reprennent leur poste. Si, au cours de l'échange de postes, l'une d'elles cesse d'être titulaire de son poste, elles doivent mettre fin à leur congé sans solde, à moins d'entente entre les parties.

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

Une (1) fois par année, la salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur, un congé sans solde d'une durée maximale de soixante (60) jours afin de participer à un projet humanitaire au Canada ou à l'étranger.

Pour obtenir ce congé sans solde, la salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

### **12.13 Congé pour mariage ou union civile**

En plus du congé prévu au paragraphe 27.09 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée a droit à une (1) semaine supplémentaire de congé sans solde qui doit immédiatement précéder ou suivre la semaine de congé avec solde, à moins que les parties en conviennent autrement par entente. La salariée doit formuler sa demande de congé sans solde par écrit à l'Employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.



## **ARTICLE 13**

### **DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

---

#### **13.01 Énoncé de principe**

L'expression «développement des ressources humaines» signifie le processus intégré et continu par lequel la salariée acquiert, maintient ou développe des compétences (connaissances, habilités, aptitudes et attitudes) pertinentes à l'exercice optimal de ses fonctions.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux nouvelles orientations et pratiques cliniques dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Le développement des ressources humaines s'actualise, entre autres, par des programmes d'accueil, d'intégration et d'orientation, de formation en cours d'emploi, de maintien des compétences et de perfectionnement, d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché et de préparation de la relève qui s'inscrivent dans le plan de développement des ressources humaines (PDRH) prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

#### **SECTION I- PROGRAMMES ET ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

##### **13.02 Programme d'accueil**

L'Employeur établit, à l'intention des salariées nouvellement embauchées, un programme d'accueil qui vise à accueillir ces salariées dans l'établissement.

Avant l'entrée de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au Syndicat qui dispose dès lors de quinze (15) jours pour faire parvenir ses représentations. La teneur définitive du programme d'accueil est de la seule responsabilité de l'Employeur.

##### **13.03 Programme d'intégration**

Lorsque l'Employeur détermine qu'un tel programme est requis, le programme d'intégration vise à familiariser les salariées avec leurs nouvelles fonctions et leur milieu de travail.

L'Employeur communique le programme d'intégration au Syndicat, sur demande de ce dernier.

##### **13.04 Programme d'orientation**

Le programme d'orientation permet aux salariées d'acquérir les connaissances, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice de nouvelles tâches ou de nouvelles fonctions.

Ces activités sont organisées à même le budget de formation prévu aux dispositions nationales de la convention collective uniquement lors d'une mutation volontaire, de l'application des mesures spéciales visées aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective ou d'une supplantation et ce, dans l'un ou l'autre de ces cas, pour une durée n'excédant pas vingt (20) jours.

Ce programme peut comprendre des activités de formation en cours d'emploi prévues au paragraphe 13.06 des dispositions locales de la convention collective.

Aux fins de l'application des dispositions locales de la convention collective, une salariée est considérée orientée lorsqu'elle a complété à la satisfaction de l'Employeur le programme d'orientation qu'il détermine.

### **13.05 Programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché**

Ce programme permet, par la mise en place de mesures de soutien appropriées, de retenir les salariées qui ont moins de deux (2) ans de pratique dans leur emploi et de leur assurer un encadrement professionnel et des conditions favorables à l'acquisition, au transfert et au développement des connaissances.

Ce programme est financé par le budget prévu à la lettre d'entente numéro 14 des dispositions nationales de la convention collective.

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

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

La formation en cours d'emploi comprend des activités de développement variées qui ont notamment pour but de permettre aux salariées d'acquérir, de maintenir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Ces activités sont organisées à même le budget de formation prévu aux dispositions nationales de la convention collective.

Dans le cadre du PDRH de l'établissement, l'Employeur élabore son plan d'activités de formation en cours d'emploi et le transmet au comité local de développement des ressources humaines au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation.

## **SECTION II : ORGANISATION DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

### **13.07 Comité local de développement des ressources humaines**

Le comité local de développement des ressources humaines est formé, au plus tard, dans les soixante (60) jours de la signature des présentes dispositions locales de la convention

collective. Il est formé de deux (2) personnes désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur.

### **13.08 Mandat et fonctionnement du comité**

Le mandat du comité local de développement des ressources humaines est de :

- a) agir à titre consultatif relativement à l'élaboration, l'évaluation et la mise à jour du plan d'activités de formation en cours d'emploi ainsi que des programmes d'intégration et d'orientation;
- b) fixer les modalités d'application du plan d'activités de formation en cours d'emploi ainsi que les critères de sélection pour prendre part aux activités qui y sont prévues;
- c) formuler des recommandations relativement au plan d'activités de formation en cours d'emploi. À cette fin, l'Employeur fournit toutes les informations pertinentes;
- d) collaborer avec l'Employeur à l'actualisation des activités de formation en cours d'emploi;
- e) formuler, si un ordre professionnel a de nouvelles exigences notamment au niveau de la formation, toutes recommandations pertinentes de façon à en réduire l'impact sur les salariées concernées.

### **13.09 Utilisation du budget consacré au développement des ressources humaines**

Le budget consacré au développement des ressources humaines prévu aux dispositions nationales de la convention collective est utilisé pour le remboursement des salaires et avantages sociaux, des frais pédagogiques, des frais d'inscription et, s'il y a lieu, des frais de déplacement et de séjour.

### **13.10 Responsabilités de l'Employeur**

L'Employeur est responsable de :

- a) transmettre aux salariées les informations relatives aux activités de formation en cours d'emploi, notamment quant à leur nature, leurs objectifs et leurs critères de sélection;
- b) recevoir les demandes de participation des salariées et procéder à la sélection des salariées candidates;
- c) aviser les salariées sélectionnées des modalités de l'activité de formation en cours d'emploi à laquelle elles prendront part;
- d) transmettre au comité local de développement des ressources humaines, à la fin de chaque année financière, un bilan des activités effectuées dans le cadre du plan d'activités de formation en cours d'emploi de même que du programme d'encadrement du personnel nouvellement embauché.

### **13.11 Conditions de participation des salariées**

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

- a) elle ne subit pas de perte de salaire du fait de sa participation à l'activité de formation en cours d'emploi;
- b) elle peut obtenir, après entente avec l'Employeur, un réaménagement d'horaire de façon à lui permettre de participer à l'activité de formation en cours d'emploi;
- c) elle peut s'entendre avec l'Employeur, lorsqu'elle est titulaire d'un poste sur le quart de soir ou de nuit ou lorsqu'elle a un horaire atypique, pour que l'activité de formation en cours d'emploi soit accolée à une journée de congé hebdomadaire ou, le cas échéant, à une fin de semaine.

### **13.12 Partage des connaissances**

La salariée doit, sur demande de l'Employeur et au moment qu'il détermine, partager avec ses pairs les connaissances acquises lors des activités de formation en cours d'emploi auxquelles elle a participé.

## **ARTICLE 14**

### **ACTIVITÉS AVEC LES USAGERS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR L'EMPLOYEUR**

---

#### **14.01**

On entend par « Activités avec les usagers à l'extérieur des installations maintenues par l'Employeur », toute activité à l'extérieur de l'établissement de plus de vingt-quatre (24) heures.

#### **14.02**

Au moins trente (30) jours avant le début de l'activité, l'Employeur détermine, à même les salariées du centre d'activités, les besoins en personnel. Le nombre de salariées requises, par titre d'emploi, à participer à l'activité, est établi en fonction des besoins des usagers et des conditions spécifiques de l'activité.

Dans le même délai, l'Employeur affiche les conditions spécifiques de l'activité dans le centre d'activités concerné pendant une période de dix (10) jours et celles-ci comprennent, notamment :

- a) l'information quant à la nature, le lieu et la durée de l'activité;
- b) l'aménagement des heures de travail pour la durée de l'activité;
- c) le nombre d'heures et de jours où la présence de la salariée est requise;
- d) l'information quant aux conditions physiques et environnantes du travail à exécuter;
- e) l'information quant aux usagers visés par l'activité;
- f) le nombre de salariées requises ayant reçu la formation spécifique liée aux besoins de l'activité et des usagers visés;
- g) les modalités d'inscription.

Durant cette période d'affichage, la salariée intéressée par l'activité s'inscrit conformément aux modalités déterminées par l'Employeur.

Vingt (20) jours avant le début de l'activité, l'Employeur détermine parmi les salariées inscrites, selon les besoins et tenant compte, s'il y a lieu, de l'ancienneté, les salariées qui participeront à l'activité.

Le nom de ces salariées est affiché dans le centre d'activités concerné au plus tard quinze (15) jours suivant la fin de la période d'affichage.

### **14.03**

Les parties conviennent, s'il y a lieu, au moins trente (30) jours avant le début de l'activité, de toutes autres conditions particulières applicables aux salariées appelées à accompagner les usagers à une activité visée au présent article.

## **ARTICLE 15**

### **MANDAT ET MODALITÉS DES COMITÉS LOCAUX**

---

#### **15.01 Énoncé de principe et mandat**

Dans le but de favoriser des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, celles-ci reconnaissent l'importance de mettre en place un comité local en regard des matières négociées et agréées à l'échelle locale.

Le mandat du comité est le suivant :

- a) traiter de toute problématique résultant, notamment, de la mise en œuvre ou de l'application des matières négociées et agréées à l'échelle locale de même que modifier, si les parties en conviennent, les ententes convenues entre elles relativement à ces matières;
- b) prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties;
- c) convenir des solutions à être appliquées, notamment dans le cas où un grief est déposé;
- d) discuter de tout autre sujet.

#### **15.02 Composition du comité paritaire**

Le comité est formé de deux (2) personnes désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur.

L'Employeur ou le Syndicat peut s'adjoindre des personnes ressources avec le consentement de l'autre partie.

Chaque partie peut toutefois être accompagnée d'un (1) représentant extérieur si elle le juge nécessaire.

#### **15.03 Fonctionnement**

Le comité définit ses règles de fonctionnement, notamment quant à la fréquence de ses réunions et des avis de convocation. Néanmoins, le comité se réunit minimalement quatre (4) fois par année.

Pour l'aider dans l'exercice de son mandat, il peut former, au besoin, un sous-comité.

Afin de réaliser son mandat, le comité a accès à toute l'information pertinente disponible pour la compréhension des problèmes et la recherche de solutions.

## **ARTICLE 16**

### **RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES**

---

#### **16.01**

En guise d'objet et d'éthique, les parties se réfèrent notamment aux paragraphes 1.24 à 1.26 des dispositions nationales de la convention collective.

#### **16.02**

Toute communication qui implique l'une ou l'autre des parties ou les individus qui les composent, doit respecter les règles normales de respect mutuel.

#### **16.03**

L'Employeur favorise la consultation et l'implication du Syndicat relativement à l'organisation du travail et lors de changements organisationnels.

#### **16.04**

Les parties s'engagent à ne pas appliquer ou susciter l'application de toute entente convenue entre elles tant que celle-ci n'est pas signée.

#### **16.05**

Sauf en cas d'impossibilité technique, l'Employeur dépose les dispositions locales de la convention collective ainsi que les arrangements locaux sur l'Intranet afin d'en permettre l'accès aux salariées.



## **ARTICLE 17**

### **AFFICHAGE D'AVIS**

---

#### **17.01**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat au moins un (1) tableau d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales par installation où les salariées exercent leurs fonctions. Dans certaines installations, le tableau d'affichage est partagé par les syndicats.

Les parties conviennent de l'emplacement et du nombre de tableaux d'affichage mis à la disposition du Syndicat après la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, le cas échéant, en tenant compte des installations concernées.

#### **17.02**

L'Employeur maintient, à la disposition exclusive du Syndicat, tous les tableaux d'affichage qui existent à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

#### **17.03**

Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux tout document susceptible d'intéresser les salariées. Les documents ainsi affichés doivent préalablement avoir été signés par une représentante autorisée du Syndicat et doivent respecter les règles d'éthique de l'article 16 des dispositions locales de la convention collective ainsi que les règles normales de civilité.

#### **17.04**

Le Syndicat ne peut afficher de document en dehors des tableaux d'affichage qui sont mis à sa disposition, sauf avec le consentement écrit de l'Employeur.

#### **17.05**

L'Employeur transmet au Syndicat, sur demande écrite de ce dernier, copie d'un document affiché dans l'établissement qui provient de l'une des directions responsables de l'un des regroupements de titres d'emploi de l'unité de négociation, de la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques ou de la direction générale et qui concerne les conditions de travail des salariées ou l'application de la présente convention collective.

## **ARTICLE 18**

### **ORDRES PROFESSIONNELS**

---

#### **18.01**

La salariée doit appartenir à l'ordre professionnel qui régit sa profession lorsqu'une loi l'exige.

#### **18.02**

La salariée visée au paragraphe précédent doit fournir, sur demande de l'Employeur, une preuve de son inscription au tableau de l'ordre professionnel qui régit sa profession.

#### **18.03**

L'Employeur reconnaît le droit de la salariée d'exercer les activités encadrées par l'ordre professionnel auquel elle appartient et ce, en conformité avec la mission de l'établissement et les directives de l'Employeur.

#### **18.04**

L'Employeur accorde, au moment qu'il détermine, le soutien nécessaire à la salariée qui en fait la demande afin de l'aider à répondre aux exigences imposées par l'ordre professionnel auquel elle appartient. Un tel soutien prend la forme d'une mesure d'accompagnement clinique de la salariée, d'une mesure d'accompagnement quant à l'organisation de son travail ou, le cas échéant, d'une autre mesure convenue entre la salariée et l'Employeur.

## **ARTICLE 19**

### **PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES**

---

#### **19.01**

La salariée signe tout document de nature professionnelle ou technique préparé par elle ou par une personne sous sa direction.

L'Employeur est propriétaire de tels documents. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un document professionnel ou technique, le nom de l'auteur et son titre y sont indiqués.

#### **19.02**

Aucune salariée ne sera tenue de modifier un document professionnel ou technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact.

#### **19.03**

Lorsqu'une salariée est appelée à témoigner sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'Employeur.

#### **19.04**

Les parties reconnaissent que la base de l'action professionnelle de la salariée est régie par les principes énoncés dans les codes de déontologie ou d'éthique de l'ordre ou de l'association qui encadre sa profession.

#### **19.05**

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

#### **19.06**

La salariée radiée temporairement du tableau de l'ordre professionnel auquel elle appartient est considérée, dès cette radiation, en absence autorisée sans solde. Le présent paragraphe n'a toutefois pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une mesure administrative ou disciplinaire.

Les modalités applicables à cette absence autorisée sans solde sont celles relatives, selon le cas, au congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours ou celui dont la durée excède trente (30) jours, de l'article 17 des dispositions nationales de la convention collective et celles relatives à la participation au régime d'assurance collective et au cumul des journées de congé de maladie de la salariée absente, de l'article 23 des dispositions nationales de la convention collective.

Lorsque la durée de cette absence autorisée sans solde excède trente (30) jours, l'Employeur remet à la salariée la rémunération correspondant aux journées de congé annuel accumulées à la date du début de cette absence autorisée sans solde. À son retour, la salariée est alors réputée avoir pris toutes les journées de congé annuel auxquelles elle a droit, le cas échéant.

De plus, lorsque la durée de cette absence autorisée sans solde excède trente (30) jours, la salariée doit se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective si le poste qu'elle détenait à la date du début de cette absence autorisée sans solde n'est plus disponible à son retour, le cas échéant.

## **ARTICLE 20**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS**

---

#### **20.01**

La salariée chargée d'accompagner un usager hors de son port d'attache est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne l'usager, pendant le temps de déplacement ainsi que pendant le temps d'attente, le cas échéant.

#### **20.02**

Une fois que la salariée a cessé d'accompagner l'usager, elle doit revenir à son port d'attache, lorsque requis par l'Employeur, le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par ce dernier.

#### **20.03**

L'Employeur rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, selon les modalités prévues aux dispositions nationales et locales de la convention collective.

#### **20.04**

Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assure, à la salariée qui en fait la demande, une période de repos suffisante, d'une durée n'excédant pas celle de son quart de travail, avant qu'elle ne reprenne son quart de travail.

## **ARTICLE 21**

### **PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS**

---

#### **21.01**

Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, la salariée subit un endommagement ou une destruction d'effets personnels dont elle a besoin pour exercer ses fonctions (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, notamment) l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

#### **21.02**

Lorsque le dommage ou la destruction d'un effet personnel empêche la salariée de fournir sa prestation de travail, cette salariée peut, après entente avec l'Employeur, s'absenter, sans perte de salaire, pour le reste de son quart de travail et ce, pour voir au remplacement ou à la réparation de cet effet personnel. À son retour au travail, la salariée fournit les pièces justificatives, le cas échéant.

#### **21.03**

Dans tous les cas, la salariée doit présenter sa réclamation et les pièces justificatives à l'Employeur dans les sept (7) jours qui suivent l'évènement ayant causé le dommage ou la destruction, à moins d'incapacité de le faire pendant cette période dont la preuve incombe à la salariée.

## **ARTICLE 22**

### **PORT D'UNIFORME**

---

#### **22.01**

Lorsque l'Employeur requiert le port d'un uniforme, il le fournit gratuitement à la salariée.

#### **22.02**

L'Employeur détermine, parmi les uniformes qu'il fournit, lesquels sont entretenus à ses frais.

## **ARTICLE 23**

### **VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE**

---

#### **23.01**

Lorsque les installations le permettent, l'Employeur fournit des casiers pour le dépôt des vêtements et effets personnels des salariées ne travaillant pas dans un bureau sous clé. À défaut, il fournit un espace sécurisé pour les vêtements et effets personnels.

#### **23.02**

L'Employeur met à la disposition des salariées, lorsque requis, un endroit convenable pouvant servir de salle d'habillage.



## **ARTICLE 24**

### **MODALITÉS DE PAIEMENT DU SALAIRE**

---

#### **24.01**

Le salaire est payé aux deux (2) semaines par dépôt bancaire, au plus tard le jeudi.

Si la remise du salaire coïncide avec une date de congé férié, celui-ci est remis la veille de ce congé à moins d'impossibilité.

Toute modification relative au versement du salaire doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

#### **24.02**

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit notamment :

- Le nom de l'Employeur;
- Les nom et prénom de la salariée;
- Le ou les titres 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;
- Les congés annuels accumulés;
- Le nombre de congés de maladie accumulés;
- Le numéro d'employée;
- Le détail des primes d'assurance collective payées;
- L'ancienneté accumulée, à titre informatif uniquement.

S'il y a lieu, l'Employeur effectue les déductions sur la paie pour les repas de la salariée.

Au moment du paiement du congé de la Fête nationale du Québec, l'Employeur indique à la salariée titulaire d'un poste à temps partiel, sur le relevé de paie ou autrement, le montant versé pour le paiement de ce congé.

L'Employeur doit présenter, sur des relevés distincts et par dépôt bancaire distinct, les montants versés à titre de rétroactivité, de congés annuels et, lorsque ceux-ci sont monnayés, de congés de maladie non utilisés.

#### **24.03**

Advenant une erreur sur la paie, imputable à l'Employeur, de quarante (40) dollars ou plus, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les cinq (5) jours ouvrables de la distribution des relevés de paie, en remettant à la salariée le montant dû. Advenant toutefois une erreur sur la paie, imputable à l'Employeur, de plus de cent (100) dollars, celui-ci s'engage alors à corriger de la même façon cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des relevés de paie.

Advenant une somme versée en trop à une salariée, l'Employeur doit l'aviser du montant et des raisons de l'erreur. Sur demande écrite du Syndicat ou de cette salariée, le montant et les raisons de l'erreur sont communiqués à la salariée par écrit. L'Employeur et la salariée disposent alors d'un délai de trente (30) jours pour s'entendre sur les modalités de récupération. À défaut d'entente, l'Employeur retient sur le salaire un montant net maximum de quatre-vingts (80) dollars par période de paie pour une salariée titulaire de poste à temps complet et un montant net maximum de quarante (40) dollars par période de paie pour une salariée titulaire de poste à temps partiel, à moins que la salariée n'autorise, par écrit, la retenue d'un montant supérieur.

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 bien de l'Employeur, à moins qu'il y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

#### **24.04**

L'Employeur remet ou expédie à la salariée, à la dernière adresse connue, à la période de paie suivant son départ de l'établissement, son dernier bulletin de paie et fait le dépôt bancaire de tous les montants dus.

## **ARTICLE 25**

### **CAISSE D'ÉCONOMIE**

---

#### **25.01**

Advenant la participation de la salariée à une caisse d'économie, l'Employeur effectue la retenue à la source, à la demande de la salariée. Les sommes ainsi prélevées sont remises au plus tard dans la semaine qui suit le prélèvement, à moins d'entente contraire entre les parties.

## ARTICLE 26

### ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

---

#### 26.01 Détermination du port d'attache

Le port d'attache est le lieu où la salariée exerce 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 : le lieu où la salariée reçoit habituellement ses instructions et fait rapport de ses activités.

Lors d'une affectation temporaire autre que le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, le port d'attache de la salariée est déterminé en fonction de l'alinéa précédent.

Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache sauf, pour une salariée inscrite à l'une ou l'autre des listes de disponibilité, par le fait d'une affectation temporaire pour le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

#### 26.02 Modification du port d'attache

Lorsque l'Employeur modifie le port d'attache d'un poste, il avise par écrit le Syndicat et les salariées visées, au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans tous les cas, la modification du port d'attache s'effectue dans le même titre d'emploi, dans le même statut et dans le même quart de travail.

L'Employeur modifie le port d'attache selon les étapes suivantes :

- a) la modification du port d'attache s'effectue sur une base volontaire, par ordre d'ancienneté des salariées, du même centre d'activités et du port d'attache d'origine, qui rencontrent les exigences normales de la tâche;
- b) lorsque la modification n'a pu s'effectuer conformément à l'étape précédente, la modification du port d'attache est imposée par l'Employeur, par ordre inverse d'ancienneté, aux salariées du même centre d'activités et du port d'attache d'origine, qui rencontrent les exigences normales de la tâche.

Aux seules fins de compenser l'inconvénient subi suivant une modification de port d'attache selon le sous-alinéa 26.02 b) des dispositions locales de la convention collective au-delà d'une distance approximative de vingt-cinq (25) kilomètres du port d'attache d'origine, la salariée visée peut :

- a) choisir que cette modification devienne, pour l'application du kilométrage remboursé, effective quatre-vingt-dix (90) jours après son actualisation;  
ou
- b) se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective.

### **26.03 Rémunération lors du déplacement**

Lorsqu'une salariée doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé pour son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement prévues à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.

### **26.04 Frais d'automobile**

Le calcul de l'indemnité à être versée pour les frais d'automobile prévue aux dispositions nationales de la convention collective est effectué à partir du port d'attache de la salariée ou, pour une salariée inscrite à l'une ou l'autre des listes de disponibilité, selon le lieu de l'affectation.

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

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

### **26.05 Automobile requise dans le cadre des fonctions**

Au premier (1<sup>er</sup>) avril de chaque année, l'Employeur informe les salariées nouvellement requises d'utiliser leur automobile personnelle. Sauf avis contraire, cette exigence se renouvelle automatiquement à chaque année. Une copie de la liste est envoyée au Syndicat.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise, l'Employeur en informe par écrit la salariée trente (30) jours à l'avance.

### **26.06 Autres moyens de transport**

Lorsque l'employeur ne requiert pas que la salariée utilise son automobile personnelle, il détermine les autres moyens de transport et lui rembourse les frais ainsi occasionnés, sur présentation des pièces justificatives.

### **26.07 Permis suspendu**

Dans le cas d'une salariée requise d'utiliser son automobile personnelle et qui voit son permis de conduire suspendu, les parties se rencontrent afin de convenir, le cas échéant, d'une solution appropriée.

### **26.08 Repas**

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas prévues aux dispositions nationales de la convention collective sur présentation des pièces justificatives, pourvu qu'elle ne puisse pas se rendre à son domicile ou à son port d'attache, et ce, dans un délai raisonnable.

## **ARTICLE 27**

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

---

#### **27.01**

Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 3 février 2019.

#### **27.02**

Les annexes et les lettres d'entente qui concernent les dispositions locales de la convention collective en font partie intégrante.

#### **27.03**

Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre les parties.

#### **27.04**

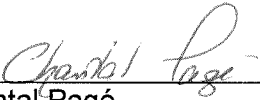
Les parties conviennent de procéder aux concordances de textes découlant des modifications aux dispositions nationales de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 7 décembre 2018

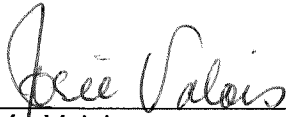
LE SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL  
DE LANAUDIÈRE (FIQ-SIL)



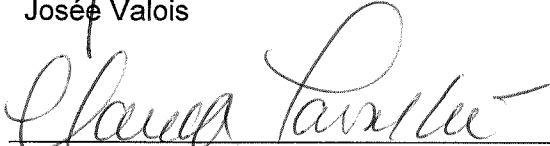
Stéphane Cormier



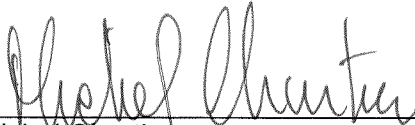
Chantal Pagé



Josée Valois



Claude Lavalée



Michel Chartier

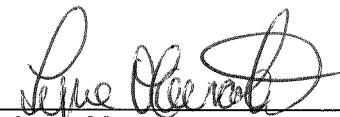
CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE  
SERVICES SOCIAUX DE LANAUDIÈRE



Jean-Philippe Gauthier



Marie-Michèle Breault



Lyne Marcotte



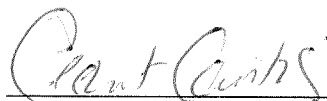
Julie Gravel

LE PRÉSIDENT-DIRECTEUR  
GÉNÉRAL



Daniel Castonguay

LE DIRECTEUR DES RESSOURCES  
HUMAINES, DES COMMUNICATIONS  
ET DES AFFAIRES JURIDIQUES



Clément Comtois





## ANNEXE 1

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

---

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

La dotation de ces postes, sous réserve des articles 14 et 15 des dispositions nationales de la convention collective, se fait de la manière détaillée à la présente annexe.

1. Le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature et qui ont obtenu une note de soixante-neuf (69) points et plus sur un total de cent (100) points en application de la grille d'évaluation détaillée au sous-paragraphe suivant.
2. Dans la mesure où elle répond aux critères énumérés, la salariée qui a posé sa candidature obtient le nombre de points établis à chacun des trois (3) critères suivants :
  - A. Expérience pertinente (évaluée sur trente (30) points)
    - ayant un (1) an et plus et moins de trois (3) ans d'expérience pertinente : quinze (15) points;
    - ayant trois (3) ans et plus et moins de cinq (5) ans d'expérience pertinente : vingt (20) points;
    - ayant cinq (5) ans et plus et moins de sept (7) ans d'expérience pertinente : vingt-cinq (25) points;
    - ayant sept (7) ans et plus d'expérience pertinente : trente (30) points.
  - B. Formation académique (évaluée sur trente (30) points)
    - titulaire d'un diplôme d'études collégiales (D.E.C.) : quinze (15) points;
    - et, en plus du D.E.C., d'un (1) certificat universitaire admissible ou de trente (30) crédits universitaires admissibles : vingt (20) points;
    - et, en plus du D.E.C., de deux (2) certificats universitaires admissibles ou de soixante (60) crédits universitaires admissibles : vingt-cinq (25) points;
    - et, en plus du D.E.C., d'un baccalauréat en sciences infirmières ou d'un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers : trente (30) points.

C. Habilités personnelles et connaissances (évaluées sur quarante (40) points)

- Selon le résultat obtenu lors de la procédure de sélection mise en place visant l'évaluation des habiletés personnelles et des connaissances, la salariée ayant posé sa candidature obtient de zéro (0) à quarante (40) points.

Au terme de l'application de la présente annexe, les salariées non détentrices d'un baccalauréat en sciences infirmières ou d'un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers ne peuvent toutefois obtenir, selon le cas, que le poste dont le titre d'emploi est celui d'assistante-infirmière-chef ou d'assistante du supérieur immédiat et se voient appliquer les dispositions générales de la convention collective.

Au terme de l'application de la présente annexe, les salariées détentrices d'un baccalauréat en sciences infirmières ou d'un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers peuvent obtenir, selon le cas, le poste dont le titre d'emploi est celui d'assistante-infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat et d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat et se voient appliquer les dispositions générales de la convention collective.

## ANNEXE 2

### RELATIVE À L'HORAIRE DE TRAVAIL 7 / 7 EN PÉRIODE ESTIVALE

1. Les dispositions de la convention collective trouvent application dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par la présente annexe.
2. L'horaire de travail 7/7 en période estivale s'adresse à toutes les salariées travaillant une (1) fin de semaine sur deux (2) ainsi qu'aux salariées titulaires d'un poste d'équipe volante affectées pour plus de quatorze (14) jours dans le centre d'activités visé avant le 15 mars et ce, pour une durée prévisible de douze (12) semaines consécutives débutant le troisième (3<sup>e</sup>) dimanche de juin. Il ne s'adresse pas aux salariées visées par un horaire comprimé (12 heures).

Les parties conviennent d'évaluer, au cas par cas, l'application de la présente annexe pour les salariées titulaires de poste dans un centre d'activités où il y a des activités les fins de semaine, qui ne travaillent toutefois pas une (1) fin de semaine sur deux (2).

#### 3. Modalités d'application

3.1 La salariée qui désire adhérer à l'horaire de travail 7/7 doit le faire par écrit sur le formulaire prévu à cet effet, auprès de l'Employeur, au plus tard le 15 mars. Une copie de la liste des salariées qui participent à l'horaire 7/7 est envoyée au Syndicat au plus tard le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi d'avril.

3.2 L'Employeur détermine l'horaire de travail de la salariée qui désire adhérer à l'horaire de travail 7/7 conformément aux modalités de la présente annexe, à la condition qu'un nombre pair de salariées y adhèrent, dans le centre d'activités, sur le même quart de travail et dans le même regroupement de titres d'emploi.

Advenant qu'un nombre impair de salariées y adhèrent dans un centre d'activités, sur le même quart de travail et dans le même regroupement de titres d'emploi, l'Employeur détermine s'il est possible d'accorder l'horaire de travail 7/7 pour ces salariées.

3.3 La salariée titulaire d'un poste à temps partiel qui désire adhérer à l'horaire de travail 7/7 est réputée disponible à temps complet (*c'est-à-dire tous les jours de la semaine selon le ou les quarts de travail exprimés*). La salariée n'ayant pas de disponibilité exprimée est réputée disponible à temps complet (*c'est-à-dire tous les jours de la semaine*) selon le quart de travail de son poste.

Cette disponibilité à temps complet s'applique selon les règles prévues à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective et ce, uniquement pour la semaine de sept (7) journées de travail continues, tel qu'énoncé au sixième (6<sup>e</sup>) paragraphe de la présente annexe, et ce, pour la durée d'application de l'horaire de travail 7 / 7 conformément à la présente annexe.

- 3.4 Afin d'actualiser le nouvel horaire de travail, chaque salariée doit utiliser dix-huit (18) jours de congé.

#### **Congés annuels**

Le nombre de journées de congé annuel est réduit à quinze (15) journées.

#### **Congés fériés**

La banque de congés fériés est réduite de trois (3) jours de congés fériés. Les congés fériés utilisés sont :

- Fête des patriotes;
- Confédération;
- Fête du travail.

Cependant, la salariée titulaire d'un poste à temps partiel a la possibilité de prendre l'équivalent de trois (3) journées de congé annuel plutôt que trois (3) congés fériés.

#### 4. Durée d'application

L'horaire de travail 7/7 est d'une durée de douze (12) semaines consécutives, débutant le troisième (3<sup>e</sup>) dimanche de juin.

#### 5. Détermination des quotas

L'Employeur détermine les quotas de congé annuel en tenant compte du nombre de salariées visées par l'horaire de travail 7/7. En ce sens, l'Employeur comptabilise, dans l'élaboration de son quota de congé annuel, l'équivalent de trois (3) semaines de congé annuel par salariées visées par l'horaire de travail 7/7.

Tant et aussi longtemps que la présente annexe est en vigueur et appliquée, l'Employeur ne peut ni modifier, ni altérer, ni diminuer les quotas de congé annuel pendant la période normale de congé annuel définie au paragraphe 11.08 des dispositions locales de la convention collective du fait de l'application de la présente annexe.

#### 6. Répartition des semaines de travail

Les semaines régulières de travail, par période de quatorze (14) jours de calendrier, sont réparties de la façon suivante :

- Sept (7) journées de travail continues de sept heures et demie (7 ½) ou de sept heures et quart (7 ¼);
- Sept (7) journées de congé continues, soit congés annuels fractionnés, congés hebdomadaires ou congés fériés ou compensatoires.

#### 7. Temps supplémentaire

Aux fins d'application du nouvel horaire de travail comportant une sixième (6<sup>e</sup>) journée de travail dans une même semaine normale de travail, les modalités suivantes s'appliquent :

- Cette journée faite en plus de la semaine normale n'est pas assujettie aux modalités de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective.

- La salariée bénéficie de tous les avantages de la convention collective en vigueur pour cette sixième (6<sup>e</sup>) journée de travail, comme si cette journée était une journée normale de travail.
8. Nonobstant les modalités du septième (7<sup>e</sup>) paragraphe de la présente annexe, la salariée qui effectue une journée de travail le jour de son congé hebdomadaire est assujettie pour cette journée de travail aux modalités de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective.
  9. La salariée incapable de prendre ses journées fractionnées de congé annuel pour un motif d'invalidité, de lésion professionnelle, de congé parental ou de retrait préventif survenu avant le début du congé annuel, voit ses journées fractionnées de congé annuel reportées automatiquement à une date ultérieure. Toutefois, la salariée qui décide de maintenir ses journées fractionnées de congé annuel aux dates prévues avise l'Employeur avant la date initialement établie.
  10. La salariée qui accepte un horaire de travail 7/7 s'engage pour la durée totale de ce nouvel horaire, soit du troisième (3<sup>e</sup>) dimanche de juin au troisième (3<sup>e</sup>) samedi de septembre.
  11. La présente annexe ne peut être un motif pour prolonger la période normale de congé annuel telle que définie au paragraphe 11.08 des dispositions locales de la convention collective.



## **LETTRE D'ENTENTE NO 1**

### **RELATIVE À LA MISE EN PLACE D'UN MODÈLE CADRE D'HORAIRE COMPRIMÉ (12 HEURES) ET D'UN MODÈLE CADRE D'HORAIRE COMPRIMÉ (12 HEURES) EN FINS DE SEMAINE**

---

Dans les cent-vingt (120) jours suivant la signature des présentes dispositions locales de la convention collective, les parties conviennent d'établir un modèle cadre d'horaire comprimé (12 heures) et un modèle cadre d'horaire comprimé (12 heures) en fin de semaine.

Les parties conviennent d'établir ces modalités sous forme d'annexes à être enchâssées aux présentes dispositions locales de la convention afin d'en faire partie intégrante.

Une fois ces modalités convenues et les annexes en découlant enchâssées aux dispositions locales de la convention collective, la présente lettre d'entente prend fin.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 2**

### **RELATIVE À L'APPLICATION DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX INFIRMIÈRES PRATICIENNES SPÉCIALISÉES**

---

Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, les parties conviennent de mettre en place un comité paritaire composé de six (6) personnes dont trois (3) représentantes du Syndicat et trois (3) représentants de l'Employeur.

Chacune des parties peut s'adjoindre une (1) ou des personnes ressources avec le consentement de l'autre partie.

Le mandat général du comité paritaire visé à la présente lettre d'entente est d'évaluer la faisabilité et la viabilité des dispositions locales de la convention collective par rapport aux spécificités législatives, règlementaires et administratives propres aux infirmières praticiennes spécialisées et convenir, le cas échéant, de les modifier en conséquence.

Le comité paritaire visé à la présente lettre d'entente détermine son mode de fonctionnement et la fréquence de ses rencontres.

Les travaux du comité paritaire visé à la présente lettre d'entente, s'échelonnent à compter de sa mise en place, et ce, jusqu'au plus tard le 31 décembre 2019.





FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



**FIQ Montréal** | Siège social

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

**FIQ Québec**

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

[fiqsante.qc.ca](http://fiqsante.qc.ca) | [info@fiqsante.qc.ca](mailto:info@fiqsante.qc.ca)