



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



Syndicat des professionnelles
en soins de Québec

CONVENTION COLLECTIVE DISPOSITIONS LOCALES

Intervenue entre

*VIGI SANTÉ
CHSLD SAINT-AUGUSTIN*

et

*SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE QUÉBEC
(S.P.S.Q.) (FIQ)*

Mai 2007

1	Définition des termes et modalités diverses	3
2	Objet	4
3	Tâche et organisation du travail	5
4	Responsabilité professionnelle	6
5	Vestiaire – perte et destruction de biens personnels	7
6	Droits syndicaux	8
7	Paiement des salaires	10
8	Affichage d’avis	12
9	Allocations de déplacement	13
10	Règlement des griefs et comité de plaintes	15
11	Arbitrage	16
12	Développement des ressources humaines	17
13	Promotion - Transfert - Rétrogradation	20
14	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	25
15	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail	27
16	Heures et semaine de travail	35
17	Congés sans solde	39
18	Déplacement	49
19	Temps supplémentaire	50
20	Congés fériés	51
21	Congé annuel	53
22	Durée des dispositions locales de la convention collective	56
	Annexe 1 - Horaire comprimé	57
	Annexe 2 - Mécanisme d’application de la mesure visant la titularisation des salariées	58
	Annexe 3 - Relative à 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	59
	Annexe 4 - Relative à la personne retraitée réembauchée	61
	Lettre d’entente # 1 – Relative à l’inscription des congés annuels pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre 2008	62

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01 Centre d'activités (Matière 2)

Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'installation. Le centre d'activité s'entend au sens du budget de l'installation comme étant le service des soins infirmiers.

1.02 Poste simple (Matière 1)

Ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emplois prévus aux dispositions nationales de la convention collective et à ces annexes.

1.03 Poste composé (Matière 1)

Ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emplois prévus aux dispositions nationales de la convention collective et à ces annexes.

1.04 Durée et modalités de la période de probation (Matière 3)

La période de probation est de quarante (40) jours complets effectivement travaillés selon le nombre d'heure prévu au titre d'emploi (7h25).

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

1.05 Regroupement de titres d'emploi

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

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

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

ARTICLE 2 OBJET (Matière 16)

- 2.01** La présente convention a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariées visées par l'unité d'accréditation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.
- 2.02** Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis par l'installation.
- 2.03** L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 3 TÂCHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

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

ARTICLE 4 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE (Matière 19)

4.01 Signature d'un document technique

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

4.02 Modification d'un document

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

ARTICLE 5 VESTIAIRE - PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Vestiaire (Matière 23)

- 5.01** L'Employeur fournit aux salariées des casiers qu'elles peuvent barrer pour le dépôt de leurs vêtements.
- 5.02** L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées.

Perte et destruction de biens personnels (Matière 21)

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

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

ARTICLE 6 DROITS SYNDICAUX

6.01 Local syndical

Un local est mis à la disposition du syndicat. Compte tenu de l'utilisation des locaux, l'employeur ne peut garantir l'exclusivité d'un local particulier.

L'aménagement de ce local comprend : table ou pupitre, chaises, un classeur 2 tiroirs fermant à clé et un téléphone.

Les lignes et appareils téléphoniques de l'installation sont disponibles au besoin sans qu'il y ait d'installation supplémentaire.

Le syndicat assume le coût des appels interurbains.

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

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

6.03 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, ni aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'une représentante syndicale. À défaut par la représentante syndicale de donner une réponse écrite dans un délai de vingt (20) jours de la réception de l'avis écrit au Syndicat, l'entente est considérée valable et acceptée.

Comités conjoints ou paritaires locaux (Matière 15)

6.04 Comité local de relations de travail

Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité de relation de travail est créé dans l'installation.

Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées au niveau local.

Ce comité est composé de deux (2) représentantes du syndicat, salariées de l'installation et de représentants de l'employeur.

6.05 Les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire en vertu de l'article 6.16 des dispositions nationales de la convention collective.

6.06 Les parties peuvent être accompagnées d'une représentante extérieure.

6.07 **Comité conjoint local de santé et sécurité**

Les parties s'entendent pour qu'une représentante des salariés siège sur le comité conjoint de santé sécurité de l'installation.

Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, chacune des parties communiquera à l'autre partie les noms de ses représentants.

ARTICLE 7 PAIEMENT DES SALAIRES (Matière 24)

7.01 Relevé de paie

Sur le relevé de paie l'Employeur inscrit :

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

Si l'inscription du nombre de congés-maladie accumulés est techniquement impossible, l'Employeur communique par écrit à la salariée sur demande de cette dernière au bureau du personnel, le nombre de ses congés-maladie accumulés.

L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité, de paie de congés annuels, de congés-maladie non utilisés au moment de leur « monnayabilité ».

7.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. L'endroit et les heures de distribution sont déterminés par discussions. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

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

7.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de trente dollars (30 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la demande de la salariée en remettant à la salariée le montant dû.

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

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

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

7.04 Montants dus au départ

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

7.05 Caisse d'économie (Matière 25)

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

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS (Matière 17)

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

8.02 Ce tableau est situé dans la salle de repos des salariées.

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

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

Aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à la personne en charge du personnel ou à son représentant.

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

ARTICLE 9 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT (Matière 26)

9.01 Modalités relatives au port d'attache

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

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

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

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

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

Frais d'automobile

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

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

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés sur présentation de pièces justificatives.

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

Autre moyen de transport

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

Repas

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

Salariée accompagnant un bénéficiaire (Matière 20)

- 9.06** La salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de l'installation qui l'emploi reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

- 1 - Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail.
- 2 - Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son installation le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

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

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

- 3 - L'installation rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues au présent article et à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.
- 4 - Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

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

ARTICLE 10 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET COMITÉ DES PLAINTES

10.01 Lors d'une réclamation de salaire concernant un « manque à gagner », le délai pour soumettre un grief débute lors de la réception par la salariée de la réponse de l'Employeur.

Prévention de la violence et traitement des plaintes de harcèlement et de violence

10.02 Les parties conviennent de l'importance de mettre en place un mécanisme de prévention de la violence et de traitement des plaintes de harcèlement et de violence.

Pour ce faire, les salariées réfèrent à la politique DRH-027 « Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail » en vigueur dans l'installation et révisée en janvier 2005.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 Conformément au paragraphe 11.02 des dispositions nationales de la convention collective, il est prévu que la liste d'arbitres soit la suivante :

- Jean-Guy Ménard
- Denis Tremblay
- Serge Brault

Les arbitres mentionnés ci-haut sont nommés à tour de rôle ou selon d'autres modalités convenues entre les parties.

Le nom des arbitres peut être modifié au besoin avec l'accord des parties.

ARTICLE 12 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES (Matière 13)

12.01 Énoncé de principe et définitions

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

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

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

12.02 Orientation et adaptation

Pour les salariées nouvellement embauchées, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à intégrer ces salariées et à les familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

Pour les salariées qui, dans le contexte de la transformation du réseau, sont replacées ou touchées par un changement d'œuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation permettant à la salariée d'acquérir les qualifications, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui lui seront confiées.

A) Orientation des salariées nouvellement embauchées

L'Employeur établit, à l'intention des salariées nouvellement embauchées, un programme d'accueil et d'orientation qui doit commencer dès le premier jour d'emploi.

Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au Syndicat. Celui-ci a quinze (15) jours pour faire parvenir ses représentations. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.

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

B) Orientation des salariées de la liste de disponibilité

Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation aux salariées de la liste de disponibilité, il l'offre selon l'ordre d'ancienneté parmi celles qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

C) Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau

Pour les salariées dont l'installation est touchée, dans le cadre de la transformation du réseau, par un changement d'œuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation après avoir consulté le Syndicat local. Ces activités sont organisées à même les ressources allouées à la formation en cours d'emploi.

12.03 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.

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

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

À cette fin, l'Employeur consacre à chaque année le budget prévu à l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective.

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

À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées tant en regard de la formation en cours d'emploi que de l'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché.

12.04 Toutes les discussions relatives au développement des ressources humaines ainsi qu'à la lettre d'entente no. 14 des dispositions nationales de la convention collective se font dans le cadre du comité de relations de travail.

12.05

Horaire de travail

L'Employeur aménage l'horaire de la salariée de soir et de nuit afin de respecter les dispositions nationales de la convention collective relatives à l'intervalle minimum, à moins d'avis contraire de la salariée.

L'Employeur s'efforce d'accoler toute activité de formation à un jour de congé hebdomadaire de la salariée de soir et de nuit.

ARTICLE 13 PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION (Matière 7)

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

13.01 Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours sauf lors d'une réorganisation de la structure des postes où le délai est automatiquement reporté à 6 mois. L'employeur doit aviser le syndicat d'une telle réorganisation dans les 90 jours de la vacance du ou des postes.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévu à l'article 14 des dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément à l'article 14 des dispositions nationales et à ses annexes. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9^e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis au délai d'affichage prévu à l'alinéa précédent.

Un poste visé par une contestation suite à un congédiement ne sera pas affiché tant qu'un règlement n'ait eu lieu entre les parties ou une décision d'un arbitre.

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

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

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

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

13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

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

- 7 - pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
- 8 - dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés au point 3 du présent paragraphe.

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

13.03 La salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

13.04 À la fin de la période d'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat une copie des candidatures reçues.

13.05 Sous réserve des dispositions du présent article, un registre des postes est établi dans l'installation. Ce registre a pour but de permettre aux salariées qui le désirent appliquer sur tous les postes qui deviendraient vacants ou qui seraient nouvellement créés durant leur absence du travail. L'utilisation et les modalités d'application du registre des postes sont les suivants :

- La salariée désirant s'y inscrire doit aviser l'employeur par écrit de son intention en précisant le type d'emploi, le statut et le quart de travail du poste convoité.
- L'inscription au registre des postes est valable pour la durée de l'absence de la salariée. Une telle absence est toute absence prévue à la convention collective dont la durée prévue est plus longue que la période normale d'affichage des postes.
- L'employeur n'est pas tenu de considérer une inscription au registre des postes lorsque la convention collective ne confère pas le droit à la salariée de poser sa candidature à un poste affiché.

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

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

13.07 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage ou l'utilisation du registre des postes et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard soixante (60) jours après sa nomination, sauf si la nomination est faite après que les assignations de la période estivale soit octroyées auquel cas la date d'entrée en fonction est la date du prochain horaire.

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

13.08 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées.

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

Une salariée peut renoncer à sa période d'initiation et d'essai dans le même titre d'emploi. Elle peut aussi le faire pour conserver une assignation en cours plus avantageuse en termes de nombre d'heures de travail. Dans les deux cas, il doit y avoir approbation de l'employeur.

Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste et dans son nouveau titre d'emploi, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputé, satisfait aux exigences normales de la tâche.

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

S'il y a réintégration à l'ancien poste ou à l'équipe de remplacement ou à la liste de disponibilité, l'Employeur offre le poste à une autre candidate selon les modalités prévues au présent article, s'il ne s'est pas écoulé un délai de 1 an suite au premier affichage. Après ce délai, l'employeur affiche le poste conformément à l'article 13.01 des dispositions locales de la convention collective.

13.10 L'application de l'article 13.06 des dispositions locales de la convention collective ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon l'article 15.09 des dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes.

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

1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application de l'article 19.02 des dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes.

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

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

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

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

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

13.12 La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes, le fait pour une durée limite de 2 ans.

13.13 CHANGEMENT DE STATUT

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

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

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

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED (Matière 8)

14.01

Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied et dans le cas de mesures spéciales, l'ancienneté de chaque salariée détermine celle que la procédure de supplantation et/ou mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après :

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

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

- 3 - La salariée qui n'a pu utiliser la deuxième étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi du même regroupement à la condition qu'elle puisse 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 deuxième étape d'utiliser la présente étape supplante selon les mêmes règles sauf qu'elle ne peut supplanter qu'une salariée du même quart de travail;

- 4 - à défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'installation. La salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 traitant du régime de sécurité d'emploi des dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes.

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

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

14.02 La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au présent article si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01 des dispositions locales de la convention collective. Dans ce cas, la salariée à temps partiel doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.01 des dispositions locales de la convention collective si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.01 des dispositions locales de la convention collective.

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

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

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

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

ARTICLE 15 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL (Matières 4 et 6)

15.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

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

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

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

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé lorsque les besoins du centre d'activités le justifient.

Il est comblé prioritairement par les salariées de l'équipe de remplacement le cas échéant, ensuite par les salariées titulaires d'un poste à temps partiel ou par les salariées de la liste de disponibilité.

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

Les salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariées à temps complet, soit des salariées à temps partiel tel que défini à l'article 1.02 et 1.03 des dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes

Les salariées de la liste de disponibilité affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus sont considérées, pendant cette affectation, comme des salariées à temps complet, si elles en font la demande par écrit à la direction des ressources humaines.

Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité

Les parties s'entendent pour se rencontrer afin de discuter des modalités des paragraphes suivants, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- 15.02** Il est entendu aux fins des horaires qu'une seule mutation est permise et qu'aucune modification d'horaire ne sera effectuée en dehors des modalités prévues aux articles ci-dessous.
- 15.03** La liste de disponibilité comprend les salariées à temps partiel et les salariées mise à pied qui ont exprimé leur disponibilité par écrit. La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi mais dans un même regroupement d'emploi. Une salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi mais dans un même regroupement d'emploi.
- 15.04** Une salariée inscrite dans un nouveau titre d'emploi a droit à une période d'essai de vingt (20) jours de travail. Si la salariée est maintenue dans son nouveau titre d'emploi au terme de cette période d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences normales de la tâche. La salariée qui n'est pas maintenue dans son nouveau titre d'emploi demeure une salariée à son titre d'emploi d'origine.
- 15.05** La liste de disponibilité est utiliser pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.
- 15.06** La salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité. Elle conserve et transporte son ancienneté accumulé à la date de sa démission. Cependant, cette salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (article 13) avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis son inscription sur la liste de rappel.

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

- 15.07** Pour être inscrite sur la liste de disponibilité et y demeurer, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. La salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées régulières de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un (1) installation) sauf pour les absences, congés avec ou sans solde, auxquels elle a droit en vertu de la présente convention. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.
- 15.08** L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle.
- 15.09** La salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un installation n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité minimale prévue à l'article 15.07 lorsqu'elle démontre qu'elle a accepté une assignation dans une autre unité d'accréditation ou un autre installation qui ne lui permet pas de respecter cette disponibilité.
- 15.10** La salariée peut modifier sa disponibilité une fois par période de trois (3) mois. Les changements de disponibilité entre en vigueur pour les périodes énumérées par l'employeur. Elle peut cependant augmenter sa disponibilité en tout temps et cette augmentation est en vigueur après autorisation du supérieur immédiat ou son représentant.
- 15.11** L'employeur transmet au syndicat toute nouvelle disponibilité ou toute modification de disponibilité exprimée par la salariée.

Modalités pour les salariées de la liste de disponibilité

- 15.12** Les salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche.
- 15.13** L'Employeur n'est pas tenu de rappeler une salariée s'il ne s'est pas écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail ou si la salariée a complété cinq (5) jours de travail dans une même semaine.
- 15.14** Toutefois une salariée ne peut se voir refuser un remplacement de 7 jours et plus du seul fait de l'application de l'article 15.13. Les dispositions de l'article 19.02 Intervalle minimum des dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes ne s'appliquent pas à ce cas.
- 15.15** Les assignations connues sont octroyées automatiquement à l'horaire sans appel selon les disponibilités exprimées par les salariées répondant aux exigences de la tâche. L'employeur s'engage à afficher l'horaire de travail dix (10) jours avant sa mise en application. Cet horaire comprend toutes les assignations connues et octroyées à chaque salariée disponible et répondant aux exigences de la tâches pour un minimum de quatre (4) semaines.

- 15.16** Les salariées qui sont assignées à des remplacements doivent les poursuivre jusqu'au retour au travail de la personne absente sauf si le nombre de jour de ce remplacement est modifié à la baisse auquel cas elles peuvent choisir de le poursuivre ou de l'abandonner.
- 15.17** Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée de la liste de disponibilité est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, cette salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.
- 15.18** Les assignations sont octroyées selon les modalités suivantes :
- a) Moins de sept (7) jours calendrier :

L'assignation est octroyée par ancienneté et selon les disponibilités exprimées, aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité. L'assignation est fractionnable.
 - b) Sept (7) jours et plus calendrier :

L'assignation est octroyée en totalité (bloc) par ancienneté et disponibilité en priorité aux salariées détentrices de poste à temps partiel inscrites à la liste de disponibilité.

Si aucune détentriche de poste n'est disponible, l'assignation est octroyée en totalité (bloc) par ancienneté et disponibilité aux salariées inscrites à la liste de disponibilité.
 - c) Dans l'éventualité où personne n'est disponible, l'assignation est offerte aux autres salariées détentrices de poste à temps partiel par ancienneté en dehors de la disponibilité régulière. Cependant, la salariée qui accepte une assignation qui l'amène à travailler à toutes les fins de semaines est liée par cette assignation pendant au moins deux (2) horaires à la fois.
 - d) Pour les assignations à durée indéterminées, la date du prochain rendez-vous médical est considérée comme la date de référence pour déterminer la durée de l'assignation.

15.19 Pour les assignations de sept (7) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à l'article 15.01 des particularités suivantes :

- a) l'identité du poste;
- b) le nom de la titulaire;
- c) la durée probable de l'assignation.

Pour les assignations de moins de sept (7) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la salariée que sur demande.

Une copie est remise au syndicat dans tous les cas.

15.20 La salariée qui occupe successivement un ou des poste(s) temporairement dépourvus de sa (leurs) titulaire(s) ou qui comble un ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties, pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de fin d'assignation de deux (2) semaines.

15.21 Si une assignation de 7 jours et plus calendrier débute une fois que les assignations ont été octroyées, cette assignation sera octroyée en totalité (bloc) par ancienneté et disponibilité. Les salariées assignées à des remplacements de moins de sept (7) jours calendriers sont considérées disponibles lors de l'attribution des assignations de plus de sept (7) jours.

15.22 Lorsque prend fin une assignation, la salariée réintègre son poste ou la liste de disponibilité.

15.23 La salariée qui revient au travail suite à une période d'absence reprend son poste (sauf lors de l'application de l'article 14 des dispositions nationales de la convention collective) ou l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si celle-ci est toujours disponible. Si non, elle redevient disponible à la liste de disponibilité.

15.24 Pour les remplacements autres que ceux de dernières minutes ainsi que ceux prévus à l'article 15.15, l'employeur appelle les salariées de la liste de disponibilité selon la disponibilité qu'elles ont exprimées et par ordre d'ancienneté.

Si la salariée ne répond pas où qu'elle n'a pas rappelé au terme d'un délai de vingt (20) minutes, l'employeur passe à la salariée suivante disponible sur la liste de disponibilité.

15.25 Pour les remplacements de dernières minutes qui nécessitent un appel, l'employeur procède comme suit :

Un délai de 5 minutes est octroyé pour les retours d'appels.

Pour les remplacements du quart de travail de jour :

Pour les absences qui se sont déclarées le jour précédent pour un quart de travail le jour suivant :

L'heure limite d'attente d'un retour d'appel est 14h00.

À compter de 14h00, on procède et confirme le remplacement, lequel ne peut être réclamé par une personne plus ancienne non rejointe.

Pour les absences qui se sont déclarées après 23 heures, les remplacements sont traités à 5 heures le matin.

Pour les remplacements du quart de travail de soir qui surviennent la journée même :

L'heure limite d'attente d'un retour d'appel est 11h00

À compter de 11h00 on procède et confirme le remplacement, lequel ne peut être réclamé par une personne plus ancienne non rejointe.

Pour les remplacements du quart de travail de nuit :

L'heure limite d'attente d'un retour d'appel est 14h00.

À compter de 14h00, on procède et confirme le remplacement, lequel ne peut être réclamé par une personne plus ancienne non rejointe.

Modalités pour l'octroi des assignations en période estivale

- 15.26** On entend par période estivale, l'horaire qui doit inclure au moins 3 mois. Le où vers le mois de mars de chaque année, les parties déterminent les dates de l'horaire de la période estivale.
- 15.27** Toutes les assignations connues pour la période estivale sont offertes, par ancienneté, aux salariées répondant aux exigences de la tâche et pouvant effectuer en totalité (bloc) lesdits remplacements (du début à la fin). Les assignations dont la durée excède la période estivale sont octroyées en totalité (bloc) à compter du jour suivant la date de fin de la période estivale s'il reste sept (7) jours calendrier et plus à cette assignation.
- 15.28** Par contre, une salariée peut obtenir une assignation d'un remplacement de congé annuel même si elle-même est en congé annuel à la condition qu'elle puisse effectuer le remplacement au minimum durant deux (2) semaines consécutives.

15.29 Les salariées inscrites sur la liste de disponibilité sont invitées à rencontrer la direction selon un calendrier de rencontre prédéterminé, en présence d'une représentante syndicale afin d'obtenir les assignations de la période estivale. Les personnes ne se présentant pas à cette rencontre se verront octroyer des assignations sans toutefois procéder à une mutation. Par contre, les salariées fournissant la preuve écrite qu'elles travaillent dans un autre établissement lors de cette journée, se feront offrir par téléphone les assignations avec un délai de retour d'appel de dix (10) minutes.

15.30 Les assignations de sept (7) jours calendrier et plus seront octroyées en bloc :

Blocs vacances sept (7) jours calendrier et plus :

Octroyer en totalité (bloc) par ancienneté et disponibilité, soit à des détentrices de postes à temps partiel, soit à des salariées qui délaissent leur assignation pour la période estivale, soit à des salariées sur la liste de disponibilité.

Postes délaissés sept (7) jours calendrier et plus :

Octroyer en totalité (bloc) par ancienneté et disponibilité parmi les salariées de la liste de disponibilité.

Assignations délaissées (7) jours calendrier et plus :

Octroyer en (totalité) bloc par ancienneté et disponibilité parmi les salariées de la liste de disponibilité.

15.31 Les salariées ayant obtenu une assignation de congés annuels ne perdront pas cette assignation si la personne qui devait être en congés annuels devient, avant le début de ses congés annuels, en invalidité. Le reste de l'assignation sera octroyée en totalité (bloc) jusqu'à la fin de la période estivale. L'assignation est re-octroyée en totalité (bloc) à la fin de l'horaire de la période estivale s'il reste sept (7) jours calendrier et plus à cette assignation.

15.32 Si une absence de sept (7) jours calendrier et plus survient une fois que les assignations de la période estivale auront été octroyées, l'assignation est octroyée en totalité (bloc) jusqu'à la fin de la période estivale et est ré-octroyée en totalité (bloc) s'il reste sept (7) jours calendrier et plus à cette assignation.

15.33 La personne ayant fait le choix de quitter son assignation pour effectuer des assignations de congés annuels doit reprendre son assignation délaissée à la fin de la période estivale si cette assignation est toujours disponible.

Modalités pour les étudiants

15.34 Les salariées qui présentent une preuve d'études pourront modifier leur disponibilité en dehors des dates communiquées par l'employeur.

15.35 Seuls les étudiants ayant une preuve d'études peuvent quitter une assignation pour reprendre leurs études. Ils doivent aviser l'employeur 30 jours à l'avance.

15.36

Seules les personnes inscrites dans un cheminement d'études académiques dans le secteur des soins infirmiers et cardio-respiratoires sont acceptées pour les fins des présentes modalités.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (Matière 9)

16.01 Semaine régulière

La semaine de travail est de trente-six heures et quart (36 $\frac{1}{4}$) répartie en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 $\frac{1}{4}$) de travail.

16.02 Répartition de la semaine

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

16.03 Période de repas

La salariée dispose de trois-quarts ($\frac{3}{4}$) d'heure pour prendre son repas quotidien.

Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'installation, sauf lorsque l'infirmière est la seule personne dans l'installation à pouvoir effectuer les tâches liées à sa profession d'infirmière. Dans ce cas, l'employeur verse la prime prévu à l'article 19.07 des dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes.

16.04 Période de repos

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

En service de soirée, les périodes de repos sont accolées entre elles, en autant que les besoins du service le permettent. Tout changement entraînera un préavis de sept (7) jours.

En service de nuit, les périodes de repos sont accolées à la période de repas en autant que les besoins du service le permettent. Tout changement entraînera un préavis de sept (7) jours.

16.05 Repos hebdomadaire

Les deux (2) jours complets de repos par semaine accordés à la salariée sont consécutifs, si possible.

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

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

Échange d'horaire

16.07

L'échange d'horaire de travail entre deux (2) salariées doit se faire dans le même service et la même période de paie.

L'échange d'horaire de travail n'engendre jamais de temps supplémentaire.

La cédule réelle (après échange) est celle qui est considérée pour l'octroi de remplacement à taux simple et à temps supplémentaire.

L'échange d'horaire de travail doit être autorisé au préalable par le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

16.08

Nombre et répartition des fins de semaine

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

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

16.09

Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.05 d'un même centre d'activités.

16.10

Affichage des horaires

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établies, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Elles sont affichées aux endroits habituels au moins dix (10) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

16.11

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

16.12

Roulement des périodes

Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées, à l'exception de l'assistante du supérieur immédiat de jour qui n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

- 16.13** Dans les centres d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées, l'Employeur accorde un service stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de roulement à moins de nécessité absolue.
- À sa demande, la salariée peut reprendre le système de roulement.
- 16.14** Dans les cas prévus au paragraphe précédent, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le centre d'activités.
- Durant cette période d'avis, les salariées de ce centre d'activités peuvent postuler sur le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.
- 16.15** La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 des dispositions locales de la convention collective et à ses annexes ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.01 des dispositions locales de la convention collective et suivants.
- 16.16** Dans un centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.
- 16.17** Si le nombre de salariées le permet, l'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par l'Employeur et le Syndicat.
- 16.18** Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.05 des dispositions locales de la convention collective d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation d'effectifs.
- 16.19** Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année.

Heures brisées

16.20

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

16.21

Contrôle du temps

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

16.22

Temps Chômé

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

Cependant, cette modalité peut être modifiée après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 17 CONGÉS SANS SOLDE (Matière 12)

17.01 Disposition générale

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

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

17.02 Conditions du congé

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

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

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

17.03 Modalités du congé

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01 4 des dispositions locales de la convention collective et à ses annexes.

CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

17.04 Conditions d'obtention

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

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

17.05

A) Modalités du congé sans solde

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les articles prévues au sous-paragraphes 14.01 4 des dispositions locales de la convention collective et à ses annexes.

B) Modalités du congé partiel sans solde

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

17.06 Congé pour reprise d'examen

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

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

17.07 Fonction civique (Congé préélectoral)

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

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

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

17.08 Fonction civique (Congé postélectoral)

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

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

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

1 - Retour

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

2 - Congé annuel

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

3 - Congés maladie

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

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

4 - Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité selon les mécanismes prévues au sous-paragraphe 14.01 4 des dispositions locales de la convention collective et à ses annexes.

17.09 Congé sans solde pour mariage ou pour union civile

En plus des dispositions nationales relatives au congé pour mariage, la salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

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

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 17.10 des dispositions locales de la convention collective et à ses annexes ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

17.10 Congé sans solde

1 - Conditions d'obtention

Après deux (2) ans de service dans l'installation au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, après entente, quant aux dates avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

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

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la demande de la salariée.

Après trois (3) ans de service dans l'installation, toute salariée, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de trois (3) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.

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

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

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

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

2 - Modalités

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

a) Retour

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

b) Congé annuel

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

c) Congés maladie

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

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

d) Modalités de retour

Sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 1 du paragraphe 17.10 des dispositions locales de la convention collective, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.01-4 des dispositions locales de la convention collective.

e) Droit de postuler

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

17.11 Preretraite

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

Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par quinzaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 ½) par semaine en conformité avec l'horaire établi par l'Employeur.

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

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

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

17.12 Congé partiel sans solde par échange de poste

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

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

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

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

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

17.13 Congé partiel sans solde

L'Employeur peut accorder à une salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine ou six (6) jours par deux (2) semaines. La salariée peut bénéficier de ce congé deux (2) fois par période de quatre (4) ans.

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

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

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

17.14 Suspension du droit de pratique

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 17.10 des dispositions locales de la convention collective et à ses annexes.

Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

ARTICLE 18 DÉPLACEMENT (Matière 5)

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

La salariée ne peut être déplacée sauf:

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

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

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

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

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

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Matière 10)

19.01 Répartition équitable

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

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

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

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

19.02 Rappel durant un repas

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

ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS (Matière 11)

20.01 Liste des congés fériés

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

	<u>Date de l'occurrence</u>
F1 Confédération	1 ^{er} juillet
F2 Fête du travail	1 ^{er} lundi de septembre
F3 Action de Grâces	2 ^e lundi d'octobre
F4 2 ^e lundi de novembre	2 ^e lundi de novembre
F5 Veille de Noël	24 décembre
F6 Noël	25 décembre
F7 Jour de l'An	1 ^{er} janvier
F8 Lendemain du Jour de l'An	2 janvier
F9 2 ^e lundi de février	2 ^e lundi de février
F10 Vendredi Saint	selon calendrier liturgique
F11 Lundi de Pâques	selon calendrier liturgique
F12 Fête des Patriotes	3 ^e lundi de mai
F13 Fête Nationale	24 juin

Les dates officielles sont produites à chaque année.

20.02 Répartition équitable

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

Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés. Toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces jours, il est convenu d'une alternance, d'année en année, entre les salariées.

Il est possible lors de la période des fêtes de Noël d'accorder aux salariées, et ce en tenant compte des besoins du service, un nombre de congé n'excédent pas six (6) jours incluant les congés fériés (maximum 3), compensatoires et/ou hebdomadaires.

20.03 Remise de congé férié

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

La salariée a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation. Les salariées sont invitées à communiquer leur préférence quant à une date particulière de prise de congés compensatoires ou à leur accumulation au plus tard à la date indiquée pour chaque congé férié par l'employeur.

20.04 Échange de congé férié

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

ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL (Matière 11)

21.01 Période de congé annuel

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

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

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1^{er} juin au 30 septembre, les parties se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période.

À défaut d'entente, la période normale de congé annuel est du 15 mai au 15 octobre à moins que les parties conviennent de modalités permettant de la raccourcir.

La salariée peut reporter jusqu'à deux (2) semaines de congé annuel entre le 1^{er} mai et le 15 mai de l'année de référence suivante.

21.02 Prise du congé

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes soit la période normale de congé annuel et la période située en dehors de celle-ci.

Cependant, la salariée peut choisir de prendre une semaine de congé annuel en plus des journées excédent les vingt jours de congés annuels de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel.

La salariée qui bénéficie de 5 semaines de congé annuel peut fractionner jusqu'à 10 jours en dehors de la période normale de congé annuel.

21.03 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 1^{er} mars et le 30 août, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

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

21.04 Inscription

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

L'Employeur détermine le date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'installation, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement, tel que défini au paragraphe 1.05 des dispositions locales de la convention collective et à ses annexes.

21.05 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 1er octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

La salariée prend son congé annuel aux dates prévues au programme. Le programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.06 et 21.07 des dispositions locales de la convention collective et à ses annexes.

21.06 Échange de congé annuel

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

21.07 Report du congé annuel

Une salariée incapable de prendre ses congés annuels à la période établie pour raison d'absence au travail (assurance-salaire, accident de travail, accident d'automobile, retrait préventif de la personne salariée enceinte ou qui allaite) survenue avant le début de sa période de congé annuel, voit ses congés annuels reportées automatiquement en tout ou en partie.

Il est bien entendu que si le retour au travail est prévu durant la période de congé annuel fixée par la salariée, ce ne sont uniquement que les journées d'absences ci-haut mentionnées qui seront reportées; la salariée poursuit sa période de congé annuel.

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

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

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

21.08 Congé annuel pour conjoints

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

21.09 Remise de la rémunération

La rémunération du congé annuel est remise à la salariée pour toute la période ou partie de période de congé annuel selon le cas, en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

ARTICLE 22 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 22.01** La lettre d'entente et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.
- 22.02** Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties.
- Toutefois, les arrangements locaux prévus aux dispositions nationales de la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions nationales de la convention collective.
- 22.04** Les parties conviennent de procéder aux concordances de texte découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.
- 22.05** Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 24 juin 2007.

En foi de quoi, les parties locales ont signé le 10 e jour du mois de Mai de l'an 2007.

NOM DU SYNDICAT

Christine Gagnon
Carole Julien
Julie Dullet Bris
Lise Roubeau, porte-parole FID

NOM DE L'EMPLOYEUR

Marie-Françoise
Mario Soufflet

ANNEXE 1 - HORAIRE COMPRIMÉ

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

ANNEXE 2
MÉCANISME D'APPLICATION DE LA MESURE VISANT
LA TITULARISATION DES SALARIÉES

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

ANNEXE 3

RELATIVE À 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

Considérant la volonté concrète des parties de reconnaître à sa juste valeur l'expérience et l'expertise des infirmières, de permettre un cheminement professionnel et de favoriser l'attraction et la rétention au sein de l'installation, les parties doivent s'entendre pour appliquer la présente annexe ou convenir de d'autres modalités.

Les postes dont les fonctions sont celles d'assistante-infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat et 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, le tout conformément aux règles suivantes.

La dotation de ces postes, à l'exception de celle prévue aux articles 14 et 15 des dispositions nationales de la convention collective se fait de la manière suivante :

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 (60) points et plus sur quatre-vingt-cinq (85) en application de la grille d'évaluation qui suit.
2. Grille d'évaluation :

Les notes suivantes sont obtenues par la salariée qui a posé sa candidature à un poste prévu à la présente lettre d'entente dans la mesure où elle répond aux critères correspondants :

- Expérience pertinente (évaluée sur 30 points)
 - ayant un (1) an et plus d'expérience et moins de trois (3) ans: 15 points;
 - ayant trois (3) ans et plus d'expérience et moins de cinq (5) ans: 20 points;
 - ayant cinq (5) ans et plus d'expérience et moins de six (6) ans: 25 points;
 - ayant six (6) ans et plus d'expérience: 30 points.
- Formation académique (évaluée sur 30 points)
 - diplôme d'études collégiales (D.E.C.): 15 points
 - et un certificat admissible ou 30 crédits: 20 points
 - et deux certificats admissibles ou 60 crédits: 25 points
 - baccalauréat en sciences infirmières
ou
 - baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers: 30 points
- Habiletés personnelles (évaluées sur 25 points)
- La salariée peut obtenir de 0 à 25 points.

Les infirmières non détentrices d'un baccalauréat en sciences infirmières ou d'un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers obtiennent un poste d'assistante-infirmière- chef ou d'assistante du supérieur immédiat et se voient appliquer les dispositions générales de la convention collective.

Les infirmières détentrices d'un tel baccalauréat obtiennent un poste d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat et se voient appliquer les dispositions générales applicables de la convention collective ainsi que celles prévues à l'annexe relative aux Conditions particulières à la salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire terminal.

La présente grille d'évaluation s'applique à tout poste qui sera affiché ou qui sera nouvellement créé.

ANNEXE 4

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

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

La salariée retraitée réembauchée doit exprimer une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines à moins que les parties en conviennent autrement. Pour être valide, cette disponibilité doit être exprimée par écrit à l'Employeur en précisant les journées et les quarts de travail. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

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

LETTRE D'ENTENTE # 1

RELATIVE A L'INSCRIPTION DU CONGÉ ANNUEL POUR LA PÉRIODE NORMALE DE CONGÉ ANNUEL

Inscription

Afin de faire le choix de leur congé annuel, les salariées rencontrent la direction de l'installation, en présence d'une représentante syndicale, selon un calendrier de rencontres prédéterminées étalées sur deux (2) jours consécutifs.

Les salariées ne pouvant être présentes à la date et à l'heure fixées par l'Employeur doivent faire leur choix par téléphone avec un retour d'appel de dix (10) minutes ou avoir communiqué leur préférence par écrit à l'Employeur.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'installation, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.05 des dispositions locales de la convention collective.

Affichage du programme

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

La salariée prend son congé annuel aux dates prévues au programme. Le programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.06 et 21.07 des dispositions locales de la convention collective.

Le mécanisme d'octroi des congés annuels prévu à la présente lettre d'entente continue de s'appliquer à moins que les parties conviennent de revenir à la procédure prévue aux dispositions locales de la convention collective.