

CONVENTION COLLECTIVE
DISPOSITIONS LOCALES

ENTRE

L'ALLIANCE INTERPROFESSIONNELLE DE MONTRÉAL (AIM – FIQ)

ET

L'HÔPITAL DE RÉADAPTATION VILLA MÉDICA

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I – ARTICLES		---RÉFÉRENCES---		
<i>Les références indiquées dans les colonnes de droite vous permettront d'établir des liens avec les dispositions nationales (décret 2006-2010) et les anciennes dispositions locales (Convention collective 2000-2002)</i>				
		DÉCRET (2006-2010)	CONVENTION COLLECTIVE (2000-2001-2002)	PAGE
	PRÉAMBULE			1
1	Notion de poste	1.14, Lettre d'entente n° 1	1.12, 1.13, 17.07	2
2	Centre d'activités	1.15	1.14	3
3	Période de probation	1.04	1.04	4
4	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire	1.16	17.01	5
5	Notion de déplacement		18	7
6	Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires	1.17	17.08 à 17.16	8
7	Règles de mutations volontaires	11.14	12.11, 13 Annexe 4, art. 4	13
8	Procédure de supplantation	14, 15	14.16 à 14.22	20
9	Aménagement des heures et de la semaine de travail	Annexe 1	16	22
10	Modalités relatives au temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité	19	19	26
11	Congés fériés et congé annuel	20, 21	20, 21	28
12	Octroi et conditions applicables lors des congés sans solde	17	37	33
13	Développement des ressources humaines	16, Lettre d'entente n° 14	39	41
14	Activités à l'extérieur des installations avec les usagers			44
15	Comités locaux	Voir Index	Voir Index	45
16	Règles d'éthique entre les parties	1.24, 1.25, 1.26	2	46
17	Affichage d'avis		8	47
18	Ordres professionnels			48
19	Pratique et responsabilité professionnelle	32	35	49

		DÉCRET (2006-2010)	CONVENTION COLLECTIVE (2000-2001-2002)	PAGE
20	Conditions particulières lors du transport des usagers	26	29.08	50
21	Perte et destruction de biens personnels		36	51
22	Règles pour le port d'uniforme		25.03 à 25.07	52
23	Vestiaire et salle d'habillage		25.02	53
24	Modalités de paiement des salaires	7, Annexe 1, section II	27	54
25	Établissement d'une caisse d'économie		27.05	56
26	Allocations de déplacement	26	29	57
27	Signature et durée de la convention collective	36	44	59
PARTIE II – LETTRES D'ENTENTE				
1	Affichage d'avis		8	61
2	Stationnement			62
3	Entente découlant de l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective	Annexe 12		63
4	Poste n° 2005-10	3.03	1.13, 5.03	64
5	Disposition temporaire sur l'application de la procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel (paragraphe 7.10)		13.14	65
6	Mesure accélérée pour l'affichage du poste de l'équipe d'appoint comportant huit (8) jours de travail par période de vingt-huit (28) jours		13.05 à 13.07	66
7	Tâche et organisation du travail	35	42.01	67
8	Plainte de harcèlement et/ou violence au travail	31.02 à 31.05	3.02, 3.03	68
9	Entente particulière	3.03	5.03	69
10	Quart de travail des infirmières auxiliaires titulaires de poste			70
11	Problématique de recours aux agences et du manque d'infirmières sur le quart de nuit			71
PARTIE III – ARRANGEMENTS LOCAUX				
1	Comité conjoint de santé et sécurité au travail	30.01, 30.02	41.01	72
2	Conversion de la prime de nuit en temps chômé	9.01 b)	34.01	73
3	Local syndical	6.21	9.07	74
4	Libération aux fins d'arrangements locaux et de négociation locale	6.14	9.16, 9.18	75

PRÉAMBULE

Les dispositions relatives à l'objet prévues au paragraphe 1.24 et 1.25 des dispositions nationales de la convention collective s'appliquent aux dispositions locales.

Article 1 – Notion de poste

1.01 Poste simple

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 ses annexes.

1.02 Poste composé

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 ses annexes.

1.03 Équipe d'appoint

L'équipe d'appoint, qui peut comporter une seule salariée, a pour but de remplacer, dans le regroupement de titres d'emploi d'infirmières dans un centre d'activités, les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que défini au paragraphe 4.01. Elle a aussi pour but de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités ou d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe d'appoint sont considérées comme un poste pouvant couvrir les trois (3) quarts de travail, mais avec un maximum de deux (2) quarts par période de vingt-huit (28) jour. Selon le nombre de jours prévus à ce poste, le poste est comblé selon les règles générales prévues à l'article 7 ou selon les termes de la lettre d'entente n° 6.

1.04 Regroupement de titres d'emploi

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

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

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

Article 2 – Notion de centre d'activités

2.01 Centre d'activités

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

Le centre d'activités peut être une unité de soins infirmiers.

Il est entendu qu'un centre d'activités peut s'étendre sur plus d'un point de service dans la mesure où ce ou ces points de service font partie de la même mission que celle de l'établissement principal.

L'Employeur doit transmettre au Syndicat la liste des centres d'activités de son établissement dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

Par la suite, l'Employeur informe le Syndicat des modifications apportées à la liste des centres d'activités.

Article 3 – Durée et modalité de la période de probation

3.01 Période de probation

La salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés excluant la période d'orientation prévue au paragraphe 13.02.

La salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés excluant la période d'orientation prévue au paragraphe 13.02.

Les modalités de la période de probation sont communiquées à la salariée lors de son embauche.

Nonobstant les dispositions des alinéas précédents, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet de discussions entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions des alinéas précédents s'appliquent.

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

Article 4 – Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

4.01 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 7 ;
- k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre (S.R.M.O.) 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 ;

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 l'équipe de remplacement et/ou l'équipe d'appoint et, par la suite, par les salariées de la liste de disponibilité.

Lorsque aucune assignation n'est disponible pour une salariée de l'équipe d'appoint, l'Employeur peut lui accorder une assignation détenue par une salariée inscrite à la liste de disponibilité. La salariée ainsi affectée est celle ayant le moins d'ancienneté parmi celles détenant une assignation et pour laquelle la salariée de l'équipe d'appoint rencontre les exigences normales de la tâche.

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 aux dispositions nationales de la convention collective.

Les parties conviennent que les salariées à temps partiel 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.

Article 5 – Notion de déplacement

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

La salariée ne peut être déplacée sauf :

- a) En cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et que personne 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 localement, 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 article, 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 article 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.

5.02 Compte tenu des paragraphes 1.24 à 1.26 des dispositions nationales de la convention collective, 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 6 – Règles applicables aux salariées lors d'affectation temporaire

Liste de disponibilité

6.01 La liste de disponibilité est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement et à l'équipe d'appoint. Elle est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

6.02 Cette liste comprend :

- a) Toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective.
- b) Toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail.
- c) Toute salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective.
- d) Toute salariée dans le regroupement de titres d'emploi des infirmières auxiliaires tel que défini au paragraphe 1.04 ayant démissionné de son poste selon les dispositions prévues au paragraphe 7.12.

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

La salariée visée au paragraphe 6.02, à l'exception de la salariée titulaire de poste à temps partiel, doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées (jour/nuit ou jour/soir si requis éventuellement par l'Employeur) régulières de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un (1) établissement) sauf pour les absences, congés avec ou sans solde, auxquels elle a droit en vertu de la présente convention. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

La salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement ou de plus d'une unité d'accréditation n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité minimale prévue au premier alinéa du présent paragraphe lorsqu'elle démontre qu'elle a accepté une assignation dans une autre unité d'accréditation ou un autre établissement qui ne lui permet pas de respecter cette disponibilité.

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de quatorze (14) jours la disponibilité exprimée à l'Employeur. De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, au plus tard le 15 février, la salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 15 mai au 15 octobre. Si la période normale de congé annuel est du 1^{er} juin au 30 septembre, la salariée ne peut modifier sa disponibilité, à moins que les parties en conviennent autrement.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule assignation, aux fins d'application du paragraphe 6.06. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

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

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

6.06 Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité

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.

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.

Toutefois, une salariée ne peut se voir refuser un remplacement de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'alinéa précédent. Les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective ne s'appliquent pas à ce cas.

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

La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire en vertu du paragraphe 22.27 des dispositions nationales de la convention collective si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié. Cependant, la salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification faite en vertu du paragraphe 22.27 des dispositions nationales de la convention collective.

La salariée titulaire de poste à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une assignation dans son centre d'activités n'est pas tenue de la poursuivre si le nombre de jours de cette assignation devient inférieur à celui du poste détenu par la salariée.

Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée inscrite à 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.

Assignation de sept (7) jours ou moins ou à durée indéterminée

Le remplacement des absences à durée indéterminée ou de sept (7) jours ou moins est attribué aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité, pourvu qu'elles répondent aux exigences normales de la tâche et que leur disponibilité exprimée corresponde au remplacement à effectuer.

Nonobstant ce qui précède, la salariée titulaire de poste à temps partiel dans le centre d'activités où survient l'absence peut obtenir une partie du remplacement à effectuer. Dans ce cas, la partie non attribuée du remplacement doit être offerte conformément à l'alinéa précédent.

Toutefois, lorsque la durée de l'absence indéterminée devient supérieure à sept (7) jours, l'Employeur accorde de nouveau une assignation conformément à l'alinéa suivant.

Assignment de plus de sept (7) jours

Lorsque la durée prévue de l'absence est de plus de sept (7) jours, l'Employeur s'engage à donner par ordre d'ancienneté, à l'intérieur du centre d'activités concerné, une assignation à une salariée titulaire de poste à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de sa titulaire. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. La salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

Si aucune salariée titulaire d'un poste à temps partiel dans le centre d'activités n'est disponible, l'assignation est alors offerte, par ordre d'ancienneté, à une autre salariée inscrite sur la liste de disponibilité qui a exprimé par écrit une disponibilité correspondant au remplacement à effectuer et qui répond aux exigences normales de la tâche.

Assignment de plus de quatre-vingt-dix (90) jours

Lorsqu'un remplacement couvre une période prévue de plus de quatre-vingt-dix (90) jours, les parties peuvent, par entente, offrir par ordre d'ancienneté une assignation à une salariée titulaire d'un poste stable de nuit, prioritairement aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité, pour combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire sur les quarts de jour ou de soir à l'intérieur de son centre d'activités.

6.07 Pour les assignations de cinq (5) 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 au paragraphe 4.01 des particularités suivantes :

- a) L'identité du poste ;
- b) Le nom de la titulaire ;
- c) La durée probable de l'emploi ;
- d) Le salaire.

Pour les assignations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la salariée que sur demande.

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités aux deux (2) semaines.

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

Malgré ce qui précède, le délai peut être moindre lorsque l'Employeur n'a pas bénéficié d'un avis d'au moins deux (2) semaines de la salariée titulaire qui réintègre son poste.

La salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 8. Toutefois, la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective sont inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.

Article 7 – Règles de mutations volontaires

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

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

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quatorze (14) jours.

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

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

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

7.02 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 ou les quarts de travail dans le cas d'un poste de l'équipe d'appoint ;
- 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 ou quatre (4) semaines dans le cas d'un poste d'équipe d'appoint.

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.

7.03 La salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au service des ressources humaines.

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

7.05 La salariée a le droit, durant la période d'affichage, d'inscrire sa candidature, par écrit, au service des ressources humaines, sur le formulaire prévu à cet effet.

Un registre des postes est établi dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée, qui s'absente pour une période de plus de cinq (5) jours au cours d'une période d'affichage, de poser sa candidature sur un éventuel poste en précisant le poste et le nombre d'heures souhaité. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.

L'inscription au registre de poste est valide pour une période maximale de douze (12) mois débutant le 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

Trois (3) semaines avant la fin de la période de validité des candidatures au registre, l'Employeur affiche au tableau d'affichage la procédure à suivre pour la réinscription de la salariée au registre.

7.06 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.

Dans le cas d'un poste qui requiert une formation universitaire, le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes.

Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

En cas de grief, la disposition nationale prévue au paragraphe 11.14 s'applique concernant le fardeau de la preuve.

7.07 L'Employeur affiche toute nomination dans les sept (7) 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.

7.08 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. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur si un registre des postes existe.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon le critère établi dans le présent article parmi les salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 7.05, 7.08 et 7.09 des dispositions locales, ainsi que du paragraphe 15.05 des dispositions nationales de la convention collective.

7.09 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, sauf dans le cas d'un poste qui requiert une formation universitaire, la période d'initiation et d'essai est d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail.

Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de cette période d'essai, elle est réputée satisfaisante 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 dans le regroupement de titres d'emploi des infirmières auxiliaires tel que défini au paragraphe 1.04 qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité ou qui est appelé à réintégrer la liste de disponibilité à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité.

En cas de grief, la disposition nationale prévue au paragraphe 11.14 s'applique concernant le fardeau de la preuve.

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

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

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

1- À l'exception des postes visés par l'équipe d'appoint, 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 du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat 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 stable sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste ;
 - ii) Si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées titulaires de poste à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.
- c) En aucune circonstance, l'application de la procédure qui précède ne doit entraîner un résidu de poste à afficher qui serait inférieur à un poste de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours.
- 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.

Dispositions spéciales

7.11 La salariée titulaire d'un poste à temps complet affectée à un centre d'activités opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'Employeur, réduire son temps de travail à sept (7) ou à huit (8) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes :

- a) qu'une salariée, du même titre d'emploi et du même centre d'activités, titulaire de poste à temps partiel :
- augmente ses jours de travail à sept (7) jours par deux (2) semaines dans le cas où une salariée à temps complet a choisi de réduire son temps de travail à sept (7) jours par deux (2) semaines ;
 - augmente ses jours de travail à six (6) jours par deux (2) semaines dans le cas où la salariée à temps complet a choisi de réduire son temps de travail à huit (8) jours par deux (2) semaines ;

et que l'augmentation de jours de travail soit compatible avec son horaire de travail.

- b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par la salariée à temps complet et non récupérées en fonction des dispositions du sous-paragraphe précédent soient attribuées en totalité aux autres salariées titulaires de poste à temps partiel du même centre d'activités.

L'attribution des jours libérés se fait en tenant compte de l'ancienneté des salariées titulaires de poste à temps partiel.

Dans les quinze (15) jours qui suivent l'attribution, l'Employeur 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.

Lorsqu'un poste attribué en vertu du présent article devient vacant, la procédure prévue au paragraphe 7.10 s'applique. L'Employeur, le cas échéant, procède ensuite à l'affichage d'un poste à temps partiel conformément aux dispositions prévues à l'article 7.

Changement de statut

- 7.12** Une salariée à temps partiel obtient un poste de salariée à temps complet par voie d'affichage.

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

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

La salariée dans **le regroupement de titres d'emploi des infirmières auxiliaires** tel que défini au paragraphe 1.04 peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 6. Cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 7 pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. 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.

La salariée dans **le regroupement de titres d'emploi des infirmières** tel que défini au paragraphe 1.04 peut démissionner du poste qu'elle détient, elle se voit alors octroyé un poste à temps partiel laissé vacant à la suite de l'application du paragraphe 7.01 comportant quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours (ou comportant huit (8) jours de travail par période de vingt-huit (28) jours).

Cette salariée ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 7 pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivant sa démission. 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.

À défaut d'un poste vacant disponible, elle est réputée avoir démissionné.

- 7.13** La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédant pas douze (12) mois à moins d'entente contraire avec le Syndicat.

Article 8 – Procédure de supplantation et /ou mise à pied

8.01 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 et 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 et 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 et 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 et 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 (3^e) 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 (2^e) étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi du même regroupement de titres d'emploi 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 (2^e) 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 dans le **regroupement de titres d'emploi des infirmières auxiliaires** tel que défini au paragraphe 1.04, est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 6. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective traitant du régime de sécurité d'emploi.

- 5- À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée dans **le regroupement de titres d'emploi des infirmières** tel que défini au paragraphe 1.04, est réputée détenir un poste comportant quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours (ou comportant huit (8) jours de travail par période de vingt-huit (28) jours) si un tel poste a été laissé vacant. À défaut d'accepter un tel poste, la salariée est réputée avoir démissionné.

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.

- 8.02** La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 8.01 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 8.01. Dans ce cas, la salariée à temps partiel doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 8.01 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 8.01.

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 8.01 sauf quant à l'identité de statut.

- 8.03** 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 8.01, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 9.
- 8.04** La salariée visée par l'application des paragraphes 8.01, 8.02 et 8.03 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.
- 8.05** Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

Article 9 – Aménagement des heures et de la semaine de travail

9.01 Semaine régulière

La semaine de travail est répartie en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 ¼) de travail

9.02 Répartition de la semaine

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

9.03 Période de repas

La salariée dans le **regroupement de titres d'emploi des infirmières** dispose de soixante (60) minutes pour prendre son repas quotidien. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

La salariée dans le **regroupement de titres d'emploi des infirmières auxiliaires** dispose de quarante-cinq (45) minutes pour prendre son repas quotidien. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

9.04 Période de repos

La salariée ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongation de la période de temps allouée pour le repas.

Les salariées travaillant sur les quarts de nuit, peuvent accoler leurs périodes de repos à leurs périodes de repas, après entente entre les parties.

9.05 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute salariée un repos de deux (2) jours complets par semaine, consécutifs si possible.

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

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

9.07 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) salariées d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective ne s'appliquent pas dans ce cas.

9.08 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. Toutefois, si dans des situations particulières et à l'égard d'une (1) ou plusieurs salariée(s), l'Employeur ne peut respecter cette obligation en raison de l'impossibilité de recruter dans la localité des infirmières (au sens de la Loi) répondant aux exigences normales de la tâche, il doit alors assurer un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive.

Nonobstant l'alinéa précédent, l'infirmière assistante du supérieur immédiat de jour ou l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat de jour bénéficie d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier.

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.

- 9.09** Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées de tous les titres d'emplois d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.04 d'un même centre d'activités.

Affichage des horaires

- 9.10** Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

- 9.11** 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).

Dans le cas d'une détentrice de poste d'équipe d'appoint un préavis de trois (3) jours est requis, à moins du consentement de la ou des salariée (s) impliquée (s).

9.12 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'infirmière assistante du supérieur immédiat de jour ou l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat de jour qui n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

- 9.13** 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.

- 9.14** 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 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.

- 9.15** 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 7 ou qu'elle se prévaut des dispositions des articles 8.

- 9.16** 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.

- 9.17** 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 entente entre les parties.

9.18 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'emplois d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.04 d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.

9.19 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.

9.20 Heures brisées

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

9.21 Contrôle du temps

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

Article 10 – Modalités relatives au temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité

10.01 Répartition équitable

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

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.

Les salariées intéressées à faire du temps supplémentaire doivent s'inscrire sur le formulaire prévu à cet effet au service des ressources humaines. Une copie du formulaire complété est remise au syndicat.

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

10.02 Disponibilité à tour de rôle

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

- a) Un nombre suffisant de salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent paragraphe, les salariées de l'équipe d'appoint qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le centre d'activités, peuvent se porter volontaires ;
- b) Un nombre insuffisant de salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

10.03 Disponibilité à domicile ou à l'établissement

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

Cependant, la salariée de garde peut rester à son domicile s'il lui est possible de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (½) heure. Les parties peuvent convenir d'augmenter ce délai.

10.04 Disponibilité à l'établissement

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

10.05 Téléavertisseur

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

- a) Qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation ;
- b) Que la salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

10.06 Rappel durant un repas

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

Article 11 – Congés fériés, congés mobiles et vacances annuelles

11.01 Liste des congés fériés

Les treize (13) jours de congés fériés prévus au paragraphe 20.01 des dispositions nationales de la convention collective sont les suivants :

- 01- Confédération
- 02- Fête du Travail
- 03- Action de Grâces
- 04- Fête du Souvenir
- 05- Immaculée Conception
- 06- Noël
- 07- Jour de l'An
- 08- Jour des Rois
- 09- Statutaire
- 10- Vendredi Saint
- 11- Lundi de Pâques
- 12- Fête des Patriotes
- 13- Fête Nationale

Après consultation du Syndicat, l'Employeur affiche la date de prise du congé férié ainsi que les modifications à la liste des congés fériés, s'il y a lieu, dans les différents centres d'activités.

11.02 Répartition équitable

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

Si 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, les parties peuvent convenir d'une alternance, d'année en année, entre les salariées à moins que ces dernières s'entendent autrement.

Les salariées ont droit à un minimum de deux (2) jours de congés à Noël ou au Jour de l'An.

Les parties peuvent également convenir d'accoler au congé de Noël ou du Jour de l'an un minimum de cinq (5) jours de congés (fériés compensatoires et /ou hebdomadaires).

11.03 Remise du congé férié

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine. Dans ce cas, il accole ce congé au début ou à la fin du cycle de travail de la salariée qui travaille toutes ses journées de poste de façon consécutive.

La salariée 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.

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

11.04 Échange de congé férié

Après l'affichage d'un horaire de travail et de congés, 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.

11.05 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.

L'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des salariées à temps partiel sur la liste de disponibilité, exprimée conformément au paragraphe 6.03.

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 locales se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période.

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

11.06 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 (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

La salariée qui bénéficie de vingt-un (21) jours ouvrables et plus de congés annuels peut prendre l'excédent de vingt (20) jours de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

11.07 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 1^{er} mars et le 15 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.

11.08 Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 1^{er} septembre. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.04 travaillant dans un même centre d'activités.

La période de congé annuel de chaque salariée débute ou se termine, dans la mesure du possible, par une (1) fin de semaine complète de congé.

En fonction de la préférence exprimée par les salariées, le nombre de salariées pouvant bénéficier du congé annuel à chacune des semaines de la période de congé annuel ne peut être inférieur à un (1).

11.09 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 15 septembre. 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 11.10 et 11.11.

11.10 Échange de congé annuel

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

11.11 Report du congé annuel

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

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

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

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

11.12 Congé annuel pour conjoints

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

11.13 Remise de la rémunération

À sa demande, 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 12 – Octroi et conditions applicables lors des congés sans solde

Disposition générale

Les dispositions relatives aux congés sans solde s'appliquant aux droits relatifs 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 se retrouvent à l'article 17 des dispositions nationales de la convention collective.

A) Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université

12.01 Conditions du congé

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

Avant l'expiration de ce congé sans solde, 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 du paragraphe 4.01.

12.02 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'établissement.

2- Congé annuel

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

3- Congés-maladie

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

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

4- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1^{re}) 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 à l'article 8.

B) Congé sans solde ou partiel sans solde pour études

12.03 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 relatives aux soins infirmiers. 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.

12.04 Modalités du congé sans solde

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés-maladie

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

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

4- Modalités de retour

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

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 8.

12.05 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.

C) Autres congés sans solde

12.06 Fonction civique (Congé pré-électoral)

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.

12.07 Fonction civique (Congé post-électoral)

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 6.

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes :

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés-maladie

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

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

4- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1^{re}) 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 à l'article 8.

12.08 Congé pour mariage et pour union civile

La salariée bénéficiant du paragraphe 27.08 des dispositions nationales de la convention collective, peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

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

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 12.09, ce dernier est réduit, pour la période concernée, de l'équivalent de la semaine sans solde.

12.09 Congé sans solde

1- Conditions d'obtention

Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, après entente, quant aux dates avec l'Employeur, 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 donne, dans la mesure du possible, sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la demande de la salariée.

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

Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée. L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la demande de la salariée.

Pour cette durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens du paragraphe 4.01.

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

2- Modalités

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

a) Retour

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

b) Congé annuel

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

c) Congés-maladie

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

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

d) Modalités de retour

Sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 1 du paragraphe 12.09, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 8.

12.10 Préretraite

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

Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, 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.

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 titulaires de poste 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 7.

12.11 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 la condition que les salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés.

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.

12.12 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 et sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine ou six (6) jours par deux (2) semaines.

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

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et la salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

12.13 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 12.09. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

Article 13 – Développement des ressources humaines

13.01 Énoncé de principe et définition

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 fait partie du plan d'action triennal pour la planification de la main-d'œuvre et le développement du personnel prévu à la Loi sur les Services de Santé et les Services Sociaux. (L.R.Q, ch. S-4.2).

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

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.).

13.02 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 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 ou lors d'une révision du programme d'accueil et d'orientation, 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 à l'article 3 est prolongée d'autant.

B) Orientation des salariées de l'équipe d'appoint et 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 à des salariées, il l'offre aux salariées de l'équipe d'appoint, à celles qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste et à celles visées par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective.

S'il décide de l'offrir aux salariées qui occupent un poste de l'équipe d'appoint, il procède par ordre d'ancienneté parmi les salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

S'il décide de l'offrir aux salariées qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste, ou aux salariées visées par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective, il procède de la même façon.

C) Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau

Pour les salariées dont l'établissement est touché, 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.

13.03 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.

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.

13.04 Responsabilité de l'Employeur

Tel que défini à LSSS, il est de la responsabilité de l'Employeur de se doter d'un plan d'action triennal pour la planification de la main-d'œuvre et le développement du personnel. Toutefois, conformément à l'article 231 de LSSS, ce plan est élaboré avec la participation du syndicat.

L'Employeur élabore et actualise les différents éléments du plan de développement des ressources humaines à l'intérieur des ressources financières déterminées à l'article 16.01 des dispositions nationales de la convention collective.

L'Employeur transmet annuellement au syndicat local le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées.

13.05 Rencontres reliées au développement des ressources humaines

Dans le cadre de la participation du syndicat local en matière de développement des ressources humaines, les parties conviennent de se rencontrer au moins deux (2) fois par année pour discuter des besoins, des activités de formation et des critères de participation des salariées aux activités de formation.

Ces rencontres se font à l'intérieur d'un comité composé de deux (2) représentantes du syndicat local ainsi que deux (2) représentants de l'Employeur. Les modalités de fonctionnement de ce comité seront établies par celui-ci.

13.06 Dépenses reliées au développement des ressources humaines

Le montant déterminé conformément au paragraphe 16.01 des dispositions nationales de la convention collective est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés à l'actualisation des activités du plan d'action reliés au développement des ressources humaines.

L'activité de formation visée au présent article est sans frais pour la salariée, lorsque celle-ci est désignée par l'Employeur pour y participer. La salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque journée où elle participe à une activité.

Cependant, lorsque la salariée souhaite participer à une activité de développement à l'extérieur de son horaire normal de travail, l'Employeur défraie les coûts de l'activité de formation sans toutefois défrayer la rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Le programme d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché, ayant moins de cinq (5) ans de pratique dans leur emploi, est financé par un budget spécifique prévu à la lettre d'entente n° 14 des dispositions nationales de la convention collective.

Article 14 – Activités à l'extérieur de l'établissement

Actuellement, ce sujet est non applicable pour les salariées visées par la présente unité de négociation. Advenant des développements nécessitant l'application de cet article, les parties conviendront des modalités d'application.

Article 15 – Comités locaux

15.01 Comité de relations du travail

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

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

Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant extérieur.

Tel que stipulé au paragraphe 6.16 des dispositions nationales de la convention collective (art. 6 Libération pour activités syndicales), les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

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

Article 16 - Règles d'éthique entre les parties

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

Article 17 – Affichage d’avis

- 17.01** L'Employeur met à la disposition du syndicat un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise à la représentante du syndicat. Le tableau d’affichage est actuellement situé au premier (1^{er}) sous-sol. Advenant une modification de l’emplacement, celui-ci sera déterminé par entente entre les parties.
- 17.02** Le Syndicat peut afficher sur ce tableau les documents signés par une représentante autorisée du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

Article 18 – Ordres professionnels

18.01 La salariée a l'obligation d'appartenir à son ordre professionnel.

Elle doit fournir annuellement la preuve de son renouvellement.

Article 19 – Pratique et responsabilité professionnelle

19.01 Assurance-responsabilité

Sauf en cas de faute lourde, dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire à l'exclusion de toutes primes, pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

19.02 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'auteur, son titre et le centre d'activités auquel elle appartient seront indiqués sur ce tel document.

19.03 Modification d'un document

Nonobstant le paragraphe 19.02, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

Article 20 – Conditions particulières lors du transport des usagers

20.01 Salariée accompagnant un usager

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

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

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

Pour la durée du voyage de retour, la salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues à l'alinéa 1.

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

20.02 Le remboursement des déboursés effectué 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 21 – Perte et destruction de biens personnels

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

La salariée doit compléter un rapport d'incident dans les vingt-quatre (24) heures de la survenance de l'événement.

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 22 – Règles pour le port d'uniforme

22.01 L'Employeur ne requiert pas le port d'uniforme.

22.02 Advenant une modification à la présente règle, les parties se rencontrent pour discuter des modalités d'application.

Article 23 – Vestiaire et salle d’habillage

23.01 Vestiaire

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

23.02 L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées.

Article 24 – Modalités de paiement des salaires

24.01 Relevé de paie

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit :

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

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

24.02 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, tel qu'entendu entre les parties, la paie est remise la veille du congé férié à moins d'impossibilité.

24.03 Erreur

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

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son employeur, il est convenu que la récupération 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 dollars (20 \$) pour une salariée à temps partiel. Cependant, la salariée pourra demander que des montants plus élevés que ceux prévus au présent paragraphe soient prélevés.

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.

24.04 Montants dus au départ

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

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

Article 25 – Établissement d'une caisse d'économie

25.01 Caisse d'économie

Si elles en ressentent le besoin, les parties permettent 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 26 – Allocations de déplacement

26.01 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 et à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective. 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 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

26.02 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.

26.03 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. La salariée bénéficie alors des modalités prévues au paragraphe 26.03 des dispositions nationales de la convention collective.

Autre moyen de transport

26.04 Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés sur présentation de pièces justificatives.

26.05 Repas

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

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

Article 27 – Signature et durée de la convention collective

27.01 La convention collective comprend les dispositions nationales et locales.

Les lettres d'ententes, les arrangements locaux et les ententes locales font partie intégrante des dispositions locales de la convention collective.

Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 8 juin 2007.

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

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

27.02 Les ententes locales suivantes sont considérées comme faisant partie intégrante des dispositions locales de la convention collective.

- 2005-01 Madame Diane Brûlé
- 2006-01 Madame Maryse-Yola Montdésir
- 2006-10 Madame Sophie St-Pierre

Toutes les autres ententes locales signées antérieurement aux présentes dispositions locales sont caduques à compter de l'entrée en vigueur des présentes.

27.03 Advenant un changement de la numérotation ou du libellé de la convention collective nationale affectant les références mentionnées aux dispositions locales, l'Employeur s'engage, dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective nationale, à modifier, après entente avec le Syndicat, les références de la convention collective locale.

En foi de quoi, les parties locales ont signé le 8 du mois de juin 2007.

POUR LE SYNDICAT

France Buis
~~Michelle Harvey~~
Regine D'Amour
Isabelle Lalonde
Denise Babin
Myrtille Desrosiers
Johanne Guette

POUR L'EMPLOYEUR

Michelle
Charles Boudreau
Danielle

Les arrangements locaux de la convention collective entrent en vigueur le jour de la signature.

Les arrangements locaux continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

En foi de quoi, les parties locales ont signé le 8 juin 2007.

L'Alliance interprofessionnelle de
Montréal

Myrtille Desrosiers
Johanne Guette

L'Hôpital de réadaptation Villa
Médica

Michelle
Danielle

LETTRE D'ENTENTE n° 1

AFFICHAGE D'AVIS

En plus des dispositions prévues à l'article 17 et dans la mesure du possible, l'Employeur maintient sa pratique actuelle quant à l'utilisation des tableaux d'information sur les étages. Le Syndicat reconnaît que ces tableaux ne sont pas à l'usage exclusif du Syndicat.

LETTRE D'ENTENTE n° 2

STATIONNEMENT

Le Syndicat et les salariées collaborent avec l'Employeur dans l'application de la politique de stationnement mise en place à l'hiver 2007. Le Syndicat reconnaît que la politique de stationnement doit tenir compte de l'intérêt de l'ensemble des usagers.

LETTRE D'ENTENTE n° 3

ENTENTE DÉCOULANT DE L'ANNEXE 12 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Conformément à l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent de se soustraire à l'application du processus de titularisation pour le regroupement de titres d'emploi des infirmières auxiliaires.

LETTRE D'ENTENTE n° 4

POSTE N° 2005-10

Nonobstant la définition de poste composé apparaissant au paragraphe 1.02, les parties reconnaissent que le poste d'infirmière / infirmière clinicienne à la liaison est un poste composé au sens de la présente convention collective.

Dans l'éventualité où les besoins le justifient, le poste est transformé en un poste d'infirmière clinicienne, à temps complet, affectée à la liaison.

LETTRE D'ENTENTE n° 5

DISPOSITION TEMPORAIRE SUR L'APPLICATION DE LA PROCÉDURE PARTICULIÈRE CONCERNANT L'OCTROI DE POSTES À TEMPS PARTIEL (PARAGRAPHE 7.10)

À partir de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective et jusqu'à la fin du comité de travail prévu à la lettre d'entente n° 11 des dispositions locales de la convention collective, la procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel est suspendue.

Ce délai ne peut pas être supérieur à six (6) mois à moins d'entente entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE n° 6

MESURE ACCÉLÉRÉE POUR L’AFFICHAGE D’UN POSTE DE L’ÉQUIPE D’APPOINT COMPORTANT HUIT (8) JOURS DE TRAVAIL PAR PÉRIODE DE VINGT-HUIT (28) JOURS

Nonobstant le paragraphe 7.01 et dans le but d’accélérer le processus de dotation, l’Employeur n’est pas tenu d’afficher un poste de l’équipe d’appoint comportant huit (8) jours de travail par période de vingt-huit (28) jours. La salariée qui désire un tel poste de l’équipe d’appoint inscrit son nom au registre des postes et l’Employeur accorde le poste à la salariée qui a le plus d’ancienneté parmi celles inscrites à ce registre.

Tout autre poste de l’équipe d’appoint est affiché conformément à l’article 7.

LETTRE D'ENTENTE n° 7
TÂCHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

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

LETTRE D'ENTENTE n° 8

PLAINTES DE HARCÈLEMENT ET/OU VIOLENCE AU TRAVAIL

Conformément au paragraphe 31.04 des dispositions nationales de convention collective, l'Employeur et le Syndicat s'entendent à l'effet que la politique locale : « *Harcèlement psychologique et physique et violence au travail* » en vigueur à la date de la signature des dispositions locales guide les parties pour résoudre une plainte en cette matière. L'Employeur informe le Syndicat de toute modification ou révision de cette politique.

Le dépôt d'une plainte en vertu du premier alinéa constitue un grief au sens des dispositions nationales de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE n° 9
ENTENTE PARTICULIÈRE

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes aux dispositions locales de la 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 dans les vingt (20) jours de sa réception.

LETTRE D'ENTENTE n°10

QUART DE TRAVAIL DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES

Le quart de travail rattaché aux postes des infirmières auxiliaires à l'emploi au moment de la signature des dispositions locales est le suivant :

Matricule	Titre emploi	Quart travail
02048 - THEBERGE, DIANE	3455 – Inf. auxiliaire	Jour
02052 - GUINDON, ANIE	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02053 - BARTHELEMY, FABIENNE	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02054 - NANIA KHADIJA	3456 - Inf. auxiliaire	Jour
02057 - CLOUTIER, CAROLE	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02058 - GRIGNON, JOSE	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02059 - CHALLAL, SAMIR	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02061 - GUERRA, LYNE	3455 - Inf. auxiliaire	Nuit
02062 - EUGENE, EVANCIA	3455 - Inf. auxiliaire	Nuit
02063 - VILLENEUVE, LYNN	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02065 - POULIOT, PAULE	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02094 - LAROCQUE, REGINE	3455 - Inf. auxiliaire	Nuit
02116 - LANDRY, FRANCINE	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02118 - KNECHT, SABINE	3455 - Inf. auxiliaire	Nuit
02120 - FOURNIER, CATHY	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02171 - TESSIER, CHARLOTTE	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02179 - GOUGEON, VICKY	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02181 - ROBILLARD, JULIE	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02183 - HERVIEUX, GENEVIEVE	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02232 - BOIVIN, PIERRE	3455 - Inf. auxiliaire	Nuit
02252 - GAREAU, DANIELLE	3455 - Inf. auxiliaire	Jour
02522 - MAILLY GAGNON, JOCELYNE	3455 - Inf. auxiliaire	Jour

Liste des infirmières auxiliaires en date du huit (8) juin 2007

Après la signature des dispositions locales, le quart de travail fera partie des indications devant apparaître sur les affichages tel que prévues au paragraphe 7.02.

LETTRE D'ENTENTE n° 11

SUR LA PROBLÉMATIQUE DE RECOURS AUX AGENCES ET DU MANQUE D'INFIRMIÈRES SUR LE QUART DE NUIT

Dans les soixante (60) jours de la signature des dispositions locales de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail formé de deux (2) représentantes du Syndicat, salariées de l'établissement et de deux (2) représentants de l'Employeur. Le comité agit à titre consultatif et n'a qu'un pouvoir de recommandation.

Les objectifs du comité sont les suivants :

- Évaluer la structure de postes existante ;
- Identifier des solutions permettant de stabiliser l'équipe de base, plus particulièrement sur le quart de nuit ;
- Évaluer la procédure particulière d'octroi de postes à temps partiel (paragraphe 7.10 de la convention collective) ;
- Évaluer les besoins réguliers de remplacement afin de déterminer le nombre de postes requis à l'équipe d'appoint ;
- Évaluer les mécanismes d'assignation de l'équipe d'appoint de manière à rendre ce poste plus attrayant, tout en rencontrant les préoccupations de l'Employeur ;
- Proposer des stratégies de recrutement pour combler les besoins identifiés au niveau des postes d'infirmières ;
- Évaluer l'opportunité d'embaucher des candidates à l'exercice de la profession ;
- Proposer un agencement des postes, en lien avec l'organisation du travail, pour les tâches relevant des infirmières et des infirmières auxiliaires.

La lettre d'entente fait partie des dispositions locales de la convention collective. Toutefois, les résultats des travaux du comité ne peuvent faire l'objet d'un grief.

ARRANGEMENT LOCAL n° 1

COMITÉ CONJOINT DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le comité conjoint de santé et sécurité au travail prévu à l'article 30 des dispositions nationales de la convention collective est maintenu pour la durée de la convention collective.

Ce comité est formé des représentants de tous les syndicats de l'établissement ainsi que des représentants de l'Employeur.

Une représentante des salariées FIQ est désignée par le Syndicat pour siéger sur le comité.

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

ARRANGEMENT LOCAL n° 2

CONVERSION DE LA PRIME DE NUIT EN TEMPS CHÔMÉ

Conformément à l'arrangement local prévu au paragraphe 9.01 des dispositions nationales de la convention collective, la salariée à temps complet travaillant sur le quart stable de nuit, peut faire convertir la totalité ou partie de la prime de nuit en temps chômé jusqu'à concurrence d'un congé par période de paie travaillée, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

ARRANGEMENT LOCAL n° 3

LOCAL SYNDICAL

Un local syndical aménagé conformément à l'article 6.21 des dispositions nationales de la convention collective et partagé avec le Syndicat local CSN est actuellement situé au troisième (3^{ème}) sous sol. Des journées sont convenues entre les deux (2) syndicats pour son utilisation exclusive.

Une armoire fermant à clé, située à l'extérieur du local syndical est à l'usage exclusif du Syndicat.

Les parties se rencontrent dans les trente (30) jours de l'ouverture d'un nouveau pavillon, site ou installation de l'établissement pour évaluer la possibilité de mettre à la disposition du Syndicat plus d'un local syndical.

ARRANGEMENT LOCAL n° 4

LIBÉRATION 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, deux (2) salariées désignées par le Syndicat aux fins de préparation de chacune des séances.