



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



Syndicat des professionnelles
en soins de Québec

DISPOSITIONS LOCALES

INTERVENUES ENTRE

*LE CENTRE D'ACCUEIL ST-JOSEPH DE
LÉVIS INC.*

ET

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

AVRIL 2007

PRÉAMBULE

Les présentes dispositions locales ont pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariées visées par l'unité d'accréditation tel que prévu à la loi 30 et d'harmoniser ces matières aux réalités et vécu au niveau local. Elles veulent aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis par l'établissement.

| ARTICLE | | PAGE |
|-------------------------|--|-------------|
| 1 | Définition des termes et modalités diverses | 4 |
| 2 | Objet | 6 |
| 3 | Tâche et organisation du travail | 7 |
| 4 | Responsabilité professionnelle | 8 |
| 5 | Vestiaire – uniforme - perte et destruction de biens personnels | 9 |
| 6 | Droits syndicaux | 10 |
| 7 | Paiement des salaires | 11 |
| 8 | Affichage d'avis | 13 |
| 9 | Allocations de déplacement | 14 |
| 10 | Comité des plaintes | 16 |
| 11 | Arbitrage | 17 |
| 12 | Développement des ressources humaines | 18 |
| 13 | Promotion - Transfert – Rétrogradation | 21 |
| 14 | Procédure de supplantation et/ou mise à pied | 27 |
| 15 | Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail | 29 |
| 16 | Heures et semaine de travail | 35 |
| 17 | Congés sans solde | 39 |
| 18 | Déplacement | 44 |
| 19 | Temps supplémentaire - disponibilité ou garde | 45 |
| 20 | Congés fériés | 47 |
| 21 | Congé annuel | 49 |
| 22 | Durée des dispositions locales de la convention collective | 52 |
| | | |
| Annexe 1 | Mécanisme d'application de la mesure visant la titularisation des infirmières | 53 |
| Annexe 2 | Relative à l'accessibilité aux postes d'assistante-infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'assistante du supérieur immédiat et d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat | 54 |
| Lettre d'entente no 1 | Relative au comité des plaintes | 56 |
| Lettre d'intention no 1 | Mécanisme d'application de la mesure visant la titularisation des infirmières auxiliaires | 57 |

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01 Centre d'activités

Ensemble d'activités spécifiques organisées en fonction des besoins de santé et des soins requis par les bénéficiaires et qui constitue une entité distincte au sens de la structure administrative de l'établissement.

Il est entendu qu'un centre d'activités ne peut s'étendre sur plus d'un site ou toute autre appellation d'une installation de l'Employeur. Le jour de la signature des dispositions locales de la convention collective, l'établissement ne comporte qu'un seul centre d'activités.

De plus, l'Employeur informe le Syndicat pour toute modification à ce centre d'activités.

1.02 Poste simple

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

1.03 Poste composé

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur de plus d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.

1.04 Port d'attache

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

1.05 Durée et modalités de la période de probation

La période de probation à laquelle est soumise toute nouvelle salariée est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail.

Lorsque le titre d'emploi nécessite des études de niveau universitaire, la période est portée à quatre-vingt-dix (90) jours. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail.

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

Lorsqu'une salariée est assujettie à un programme d'accueil et d'orientation, la durée de la période de probation n'est pas prolongée dans la mesure où elle demeure inférieure à cinq (5) jours.

Si l'Employeur reprend à son service une salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation, cette salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus de douze (12) mois depuis son départ.

1.06

Point de service, site, pavillon, installation

En date de la signature de la présente, le Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis réalise ses activités à l'adresse suivante : 107 St-Louis, Lévis.

S'il devient nécessaire d'interpréter la portée de la présente entente eu égard au présent article, on doit comprendre qu'est considérée comme un autre point de service toute installation qui ne serait pas présente sur le terrain où est situé le 107 St-Louis, Lévis.

ARTICLE 2 OBJET

2.01 Les dispositions relatives à l'objet de la convention collective sont celles prévues au préambule de la présente convention collective ainsi qu'à l'article 1.26 des dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 3 TÂCHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

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

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.

ARTICLE 4 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

4.01 Signature d'un document technique

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

4.02 Modification d'un document

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

4.03 Code d'éthique de l'établissement

Les parties reconnaissent l'existence d'un code d'éthique mis sur pied par la direction et s'appliquant à l'ensemble du personnel du Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis.

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

5.01 Vestiaire

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

5.02 Uniforme

L'Employeur remet la liste des uniformes requis au Syndicat, le cas échéant. Les uniformes requis sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, les salariées devront se référer à la prise de position de l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec (O.I.I.Q.) et de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires (O.I.I.A.Q.) relativement à la tenue vestimentaire qu'elles devront observer dans le milieu de travail.

5.03 Salle d'habillage

L'Employeur fournit un endroit convenable aux salariées.

L'Employeur s'engage à modifier les installations actuelles en fournissant une salle d'habillage convenable aux salariées advenant un resserrement des mesures de prévention des infections.

5.04 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.

5.05 Lorsque la destruction d'un effet personnel, par le fait de son travail ou attribuable à un résident, empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail (lunettes, lentilles cornéennes, prothèses ou orthèses) cette dernière peut s'absenter pour une courte durée à l'intérieur de son quart de travail, sans perte de salaire, pour voir au remplacement de ce bien personnel.

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

ARTICLE 6 DROITS SYNDICAUX

6.01 Locaux syndicaux

Pour le local syndical, outre l'aménagement prévu au paragraphe 6.21 des dispositions nationales de la convention collective, le téléphone doit comprendre une ligne exclusive pour l'équipe SPSQ.

Si l'établissement venait à comporter plus d'une installation, l'Employeur mettra un local syndical aménagé à la disposition du Syndicat dans chacune des installations de l'établissement.

6.02 Comité local de relations de travail

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

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

Les parties peuvent être accompagnées d'une représentante extérieure.

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

Ce comité peut se transformer en tout autre comité ad hoc afin d'étudier toute question relative aux mandats qui lui sont confiés.

ARTICLE 7 PAIEMENT DES SALAIRES

7.01 Relevé de paie

Sur le relevé de paie l'Employeur inscrit:

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

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

7.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Toute modification dans le versement de la paie doit faire l'objet d'une consultation locale concernant les modalités de transition. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

7.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables, en remettant à la salariée le montant dû par chèque.

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

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

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

7.04 Montants dus au départ

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

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

7.05 Caisse d'économie

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

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

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

8.02 Le tableau d'affichage est situé en face du bureau du Syndicat.

8.03 Dans ce tableau, le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres.

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

Aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise au directeur des ressources humaines ou à son représentant.

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

ARTICLE 9 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

9.01 Modalités relatives au port d'attache

Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache tel que défini à l'article 1 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.

9.02 Salariée accompagnant un bénéficiaire

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

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

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

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

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

9.03 Autre moyen de transport

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.

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

9.04 Stationnement

Dans la mesure du possible, l'Employeur assure un espace de stationnement à toutes les salariées.

Lorsque l'Employeur exige qu'une salariée utilise son automobile personnelle dans l'exercice de ses fonctions, il doit rembourser à la salariée les frais de stationnement encourus.

ARTICLE 10 COMITÉ DES PLAINTES

10.01

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de mettre en place un mécanisme approprié de traitement des plaintes de harcèlement psychologique ou de violence pour l'ensemble du personnel de l'établissement.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 Conformément à l'article 11 des dispositions nationales de la convention collective et aux fins d'application des procédures régulière et sommaire qui y sont prévues, l'Employeur et le Syndicat conviennent :

Que la partie ayant soumis le grief amorce la procédure de choix d'un arbitre.

ARTICLE 12 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et aux orientations du secteur de la santé et des services sociaux. Il doit également tendre à optimiser la réponse aux besoins d'adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau et dans ce sens favoriser le développement d'une orientation de carrière pour la salariée.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'accueil et d'orientation, d'adaptation et de formation en cours d'emploi, de maintien des compétences, d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché et de préparation de la relève et s'inscrit dans le plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.).

12.02 **Définitions :**

A) Accueil et d'orientation

L'accueil et l'orientation permettent aux salariées nouvellement embauchées de s'intégrer à l'organisation et de se familiariser avec leurs nouvelles fonctions. Ces activités doivent commencer dès le premier (1^{er}) jour d'emploi et la période de probation prévue au paragraphe 1.05 débute une fois ce programme complété.

L'orientation permet également aux salariées de l'équipe volante, à celles qui offrent une disponibilité additionnelle à leur poste et à celles inscrites à la liste de rappel, de se familiariser avec les activités d'un autre centre d'activités, de même qu'avec les fonctions qu'elles sont ou seront appelées à assumer lorsqu'elles y travailleront.

L'Employeur communique par écrit la teneur et les modalités du programme d'accueil et d'orientation au Syndicat. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.

B) Intégration et adaptation

L'intégration et l'adaptation permettent aux salariées d'acquérir les connaissances, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice de nouvelles tâches ou nouvelles fonctions.

Ces activités sont accessibles aussi bien lors d'une mutation volontaire que lors de mesures spéciales de suppléance ou de remplacement et est d'une durée maximale de vingt (20) jours.

C) Formation en cours d'emploi

La formation en cours d'emploi permet aux salariées :

- de maintenir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, notamment lors de l'introduction de nouvelles approches en soins, de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques ;
- d'acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé.

D) Encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché

Ces activités permettent, par la mise en place de mesures de soutien appropriées, de retenir dans la profession les salariées qui ont moins de cinq (5) ans de pratique dans leur emploi et de leur assurer l'encadrement professionnel et les conditions favorables à l'acquisition et au transfert des connaissances et sont financées par le budget prévu à la lettre d'entente n° 14 des dispositions nationales de la convention collective.

F) Motivation et valorisation

La motivation et la valorisation permettent aux salariées de voir reconnaître leur apport essentiel aux soins et services dispensés par l'établissement et, ainsi, d'accroître leur satisfaction au travail. Elles visent à développer un milieu de travail et une organisation du travail qui facilitent et favorisent l'engagement et l'implication au travail.

Elles s'actualisent, par exemple, par des activités de formation, par la mise à la disposition des salariées d'outils tels que livres, revues, ordinateurs, nécessaires au maintien et au développement des connaissances et des compétences ainsi que par la reconnaissance, au moyen de bourses ou de prix, d'une contribution particulière ou exceptionnelle aux soins et aux services.

12.03

Orientation des salariées aux fins de remplacement

Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur décide d'offrir de l'orientation à des salariées, il l'offre aux salariées de l'équipe volante, 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 de l'équipe volante, 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.

12.04 Dans le cadre du plan de développement des ressources humaines de l'établissement, l'Employeur conçoit annuellement en collaboration avec le Syndicat, son plan d'activités de formation en cours d'emploi et fixe avec lui les modalités d'application dudit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates.

La composition ainsi que le nombre et la fréquence des rencontres nécessaires à l'élaboration dudit plan sont laissés à la discrétion des parties qui pourront se référer aux modalités prévues au comité local de relations de travail prévu au paragraphe 6.02.

En cours d'année, les parties peuvent se rencontrer afin de faire un bilan des activités réalisées et de celles à venir.

À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités.

12.05 Remboursement de frais

Le budget consacré au développement des ressources humaines prévu à l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour des salariées en formation.

12.06 Horaire de travail des salariées de soir et de nuit

L'Employeur s'efforce d'accoler les activités de formation à un jour de congé et d'aménager les horaires de travail des salariées de soir et de nuit en respectant les dispositions nationales de la convention collective relatives à l'intervalle minimum.

Toutefois, lorsque la formation est de moins d'une demi-journée, l'horaire n'a pas à être modifié.

12.07 Une formation pourra être accolée à une journée de travail si celle-ci ne dépasse pas trois (3) heures.

ARTICLE 13 PROMOTION - TRANSFERT – RÉTROGRADATION

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

13.01 Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche les postes vacants ou nouvellement créés, couverts par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

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

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

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

L'Employeur informe le Syndicat des postes vacants par écrit en septembre et en mars de chaque année.

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

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

13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1- le titre et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
- 2- l'échelle de salaire (minimum-maximum);
- 3- le ou les centre-s d'activités;
- 4- la période d'affichage;
- 5- le quart de travail;
- 6- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 7- pour un poste à temps partiel, le nombre d'heures de travail par période de quatre (4) semaines;
- 8- dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3-;
- 9- le port d'attache.

L'affichage peut également comporter toute indication susceptible de renseigner les salariées quant au lieu ou l'étage sur lequel la salariée est affectée.

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

Une salariée détenant un poste identique à celui faisant l'objet de l'affichage doit poser sa candidature si elle désire obtenir un changement d'étage.

13.04 **Registre de postes**

La salariée qui s'absente pour une période supérieure à cinq (5) jours peut s'inscrire au registre de postes à la direction des ressources humaines.

Cette inscription est valide pour la durée de l'absence, au terme de laquelle, son nom est retiré du registre de postes.

La salariée absente pendant la période d'affichage, pour l'un des motifs prévus à la convention collective et qui s'est inscrite au registre des postes est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste affiché pendant son absence et pour lequel elle rencontre les conditions d'admission.

L'Employeur informe par écrit les salariées de l'existence et du fonctionnement du registre des postes dans les trente (30) jours de la signature des dispositions locales de la convention collective.

Cette même information est transmise à toute nouvelle embauchée.

Une copie du registre est transmise au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature des dispositions locales de la convention collective et sur demande par la suite.

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

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

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

La date d'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu fait partie de l'affichage de la nomination qui sera établie dans les soixante (60) jours de la date de l'avis de nomination excluant la période normale du congé annuel prévue à l'article 21.01 de la présente.

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

13.08 Période d'initiation et d'essai

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 rencontre les exigences normales de la tâche. La salariée à laquelle le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Toutefois, dans le cas de la salariée qui obtient uniquement un changement d'étage, la période d'initiation et d'essai est d'une durée de dix (10) jours de travail.

Pour les postes exigeant la détention d'un diplôme universitaire terminal (baccalauréat ou maîtrise), la salariée à laquelle le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

De façon générale, si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences normales de la tâche.

13.09 Au cours de la période d'initiation et d'essai, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste et ce, à une date convenue avec l'Employeur à l'intérieur de la période d'initiation et d'essai.

La salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de rappel ou le fait à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de rappel.

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

13.10 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation suite au premier (1^{er}) affichage doit être affichée.

13.11 L'application du paragraphe 13.06 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.09 - Établissement - des dispositions nationales de la convention collective.

Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

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

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

- a) dans les centres d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts de travail:
 - i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées 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 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. Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours et est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;
 - ii) si aucune salariée 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 à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste est récupéré totalement par une (1) ou des salariée-s. Sinon, le poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.
- b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail:

- i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable sur un quart, seules les salariées à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;
 - ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.
- 2- Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.
- 3- Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un point de service, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les salariées à temps partiel de ce point de service.
- 4- Les parties conviennent que rien dans ce présent paragraphe ne peut être utilisé aux fins d'interprétation de la notion de « centre d'activités » par rapport à celle de « point de service » ou inversement.

13.13

CHANGEMENT DE STATUT

La salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective peut démissionner de son poste pour s'inscrire à la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

Dans ce cas, cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission; cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 13 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.

13.14

Dispositions spéciales

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 sur une base temporaire son temps de travail à sept (7) ou huit (8) jours par période de deux (2) semaines à condition qu'une salariée à temps partiel accepte de combler les journées de travail ainsi libérées. Ces journées sont offertes par ordre d'ancienneté en vertu des dispositions prévues à l'article 15.

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

La présente disposition prend fin suite à un préavis de quatre (4) semaines de l'une ou l'autre des salariées.

Les préavis de rigueur aux fins à l'application de la présente clause sont de quatre (4) semaines.

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

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

Après dotation du poste, l'Employeur affiche la nomination de la personne ayant obtenu le poste à l'endroit habituel.

13.16 La salariée qui désire poser sa candidature à un tel poste peut, avant de le faire, prendre connaissance des candidatures à la direction des ressources humaines.

13.17 La salariée provenant de l'unité d'accréditation et à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste, sans préjudice à ses droits acquis.

13.18 C) TEMPORAIREMENT À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

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 six (6) mois et uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée pour toute la durée de l'absence.

Dans la mesure où il s'agit d'une absence qui n'est pas un congé sans solde, la période pourrait être prolongée à douze (12) mois avec l'accord du Syndicat.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.01

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

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

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

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

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

- 4- À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, l'infirmière est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement. L'infirmière auxiliaire, après avoir refusé un poste à temps partiel comportant huit (8) jours de travail par vingt-huit (28) jours de calendrier.

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

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

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

La salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.01. Dans ce cas, la salariée à temps complet doit accepter de devenir salariée à temps partiel.

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

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

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

ARTICLE 15 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

15.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

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

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

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, par les salariées de l'équipe de remplacement ou de l'équipe volante et, par la suite, par les salariées inscrites sur la liste de rappel.

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.

Référer au document « Arrangements locaux » pour de plus amples détails.

15.02 Équipe volante

- A) L'Employeur pourra constituer une équipe volante dans l'établissement, lorsque que le nombre de salariées à son emploi excède le nombre total de postes stables dans les centres d'activités.

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que définis au paragraphe 15.01. 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.

- B) Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 13.

L'Employeur s'efforce autant que possible d'affecter la même salariée pour la durée totale d'un remplacement.

Toutefois, lorsqu'aucune affectation n'est disponible pour une salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une affectation détenue par une salariée inscrite à la liste de rappel. La salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

15.03 Liste de rappel

- La liste de rappel est utilisée pour suppléer à l'équipe de base lorsque celle-ci est insuffisante, à l'équipe de remplacement, puis à l'équipe volante. Elle est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâche dans un centre d'activités, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour remplacer les salariées en formation, le cas échéant.

15.04 La liste de rappel comprend le nom des salariées suivantes:

- a) toute salariée à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
- b) toute candidate à l'exercice;
- c) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- d) toute externe en soins infirmiers en fonction de son permis d'exercice;
- e) toute salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective.

15.05 Pour être inscrite à la liste de rappel, 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.

Toutefois, la salariée titulaire d'un poste à temps partiel n'est pas tenue d'assurer une disponibilité sur plus d'un quart.

La salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective, la candidate à l'exercice de la profession infirmière, l'externe en soins infirmiers, la salariée retraitée réembauchée et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective doit assurer une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

De plus, si ces salariées sont inscrites à la liste de rappel de plus d'un établissement, elles n'ont pas l'obligation de respecter la disponibilité minimale prévue à l'alinéa précédent lorsqu'elles démontrent qu'elles ont accepté une assignation dans un autre établissement qui ne leur permet pas de respecter cette disponibilité. Elle doivent toutefois respecter une disponibilité d'au moins deux (2) jours par période de quatorze (14) jours à moins qu'elle soit assignée à temps complet dans un autre établissement.

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite à la liste de rappel peut modifier, par écrit, 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. La disponibilité ainsi exprimée sera effective après un délai de sept (7) jours.

Pour le remplacement des salariées durant le congé annuel, les affectations sont signifiées et sont octroyées conformément à la procédure prévue au paragraphe 15.09.

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

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

15.08 Modalités de rappel des salariées des listes de disponibilité

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

Une salariée qui a complété cinq (5) jours de travail dans une même semaine est considérée non disponible.

Une salariée inscrite à la liste de rappel peut être assignée jusqu'à dix (10) jours 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 dix (10) jours ou moins avant la date du début de l'affectation. Il faut comprendre que la présente clause ne peut être interprétée de façon à limiter la salariée dans une éventuelle revendication faisant suite à une erreur dans l'ordre d'assignation ou un oubli.

La salariée à temps partiel n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié à la baisse pour une deuxième fois. Elle doit maintenir le remplacement jusqu'au retour complet de la salariée par la suite.

Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée inscrite à la liste de rappel 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 vingt-huit (28) jours à écouler à son assignation en cours.

A) Affectation de moins de cinq (5) jours

L'affectation de moins de cinq (5) jours de travail sera fractionnée et octroyée à la personne inscrite sur la liste de rappel disponible dans le titre d'emploi, dans le centre d'activités et ce, par ordre d'ancienneté selon l'ordre suivant :

- a) aux salariées à temps partiel du centre d'activités concerné;
- b) aux salariées inscrites à la liste de rappel.

B) Affectation de cinq (5) jours travaillés et plus ou indéterminée

Une affectation d'une durée de cinq (5) jours travaillés et plus ou pour une durée indéterminée est octroyée à la personne inscrite sur la liste de rappel disponible dans le titre d'emploi, dans le centre d'activités et ce, par ordre d'ancienneté de la façon suivante :

- i. octroyé en bloc à partir du dimanche # 1 :
 - a- aux salariées à temps partiel du centre d'activités concerné qui seront libérées;
 - b- aux salariées inscrites sur la liste de rappel.
- ii. fractionné jusqu'au samedi # 2 et octroyé selon 15.08 A)

Note : Il ne peut y avoir plus de deux (2) mutations.

La salariée à temps partiel est libérée de son poste dans la mesure où l'assignation est supérieure à son poste en terme de nombre de jours par quatre (4) semaines.

La salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

Une affectation de plus de quatorze (14) jours qui n'a pu être accordée en totalité à une salariée conformément à l'article 15.08 B), est divisible et offerte par ordre d'ancienneté selon les modalités prévues à 15.08 A). Cette affectation est accordée jusqu'à concurrence d'une première période de quatorze (14) jours et lorsqu'une salariée devient disponible pour l'effectuer en totalité, l'affectation est accordée conformément au sous-paragraphe B).

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

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

La salariée devra au préalable avoir complété un formulaire de disponibilité à cet effet et l'Employeur devra être en mesure de procéder au remplacement de celle-ci sur le quart de nuit.

Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de rappel, sur demande, qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 15.01 des particularités suivantes:

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

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités aux quatre (4) semaines.

15.09

REMPLACEMENT DES SALARIÉES EN CONGÉ ANNUEL DURANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- 1- Pour le remplacement des salariées en congé annuel entre le début juin et la fin septembre, les salariées à temps partiel pourront quitter leur poste et/ou leur assignation en cours et seront considérées disponibles pour obtenir une ou des assignation-s dans la mesure où le nombre de jours est supérieur à ce qu'elles détenaient au moment de l'octroi de ces assignations. Lorsque la salariée quitte son poste ou son assignation, elle le fait pour une période complète d'une semaine.

- 2- Toutes les salariées seront appelées à exprimer leur choix auprès de l'Employeur et ce par ordre d'ancienneté. Pour ce faire, l'Employeur convoque la salariée à une rencontre selon un horaire déterminé. Si la salariée ne peut être présente au moment convenu, elle doit prendre les mesures nécessaires pour faire connaître son choix à une personne responsable des ressources humaines.
- 3- La salariée qui ne se présente pas à la rencontre convenue avec l'Employeur renonce à la possibilité d'obtenir des remplacements de congé annuel à moins qu'elle soit en mesure de démontrer qu'il lui était impossible de se présenter pour des motifs exceptionnels et imprévus.
- 4- Une fois octroyées ces affectations ne peuvent être remises en cause selon l'article 15.08 des dispositions locales de la convention collective.
- 5- La salariée qui aura quitté son poste pour obtenir une ou des assignation-s de congé annuel reprend son poste au cours des semaines où elle n'a pas d'assignation de congé annuel. Le remplacement de son poste sera également octroyé par la présente procédure.

L'assignation laissée par la salariée, qui aura quitté une assignation pour obtenir une ou des assignation-s de congé annuel, sera octroyée selon le paragraphe 8 de la présente.

- 6- Toute assignation autre que des remplacements de salariées en congé annuel octroyés pendant la période allant du début du mois de juin jusqu'à la fin du mois de septembre auront comme date de fin la fin septembre et seront octroyés à nouveau selon les modalités prévues à la convention collective.
- 7- Le report des vacances par une salariée en invalidité n'a pas pour effet de modifier les remplacements de congés annuels octroyés.

Dans ce cas, la salariée affectée au remplacement de la personne en invalidité voit son assignation se terminer à la date initialement prévue pour le congé annuel de la salariée en invalidité.

Une fois la période de vacances terminée, l'assignation de la salariée invalide est octroyée selon les modalités prévues à la présente annexe et à l'article 15 des dispositions locales de la convention collective.

- 8- L'octroi des assignations, entre le début juin et la fin septembre, sera effectué en se référant à des périodes (blocs) de deux (2) semaines et non à la période d'absence complète. Si l'assignation de deux (2) semaines n'est pas possible, le remplacement sera fractionné jusqu'à son attribution complète.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Semaine régulière

La semaine régulière de la salariée est, en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévu à son titre d'emploi, répartie sur cinq (5) jours. Un jour de travail est de sept heures et quart (7 1/4).

16.02 Répartition de la semaine

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

16.03 Période de repas

La salariée dispose de trois quarts (3/4) d'heure ou une (1) heure pour prendre son repas quotidien. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

16.04 Période de repos

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

Toutefois, les salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit peuvent accoler leurs périodes de repos à leur période de repas avec l'autorisation du supérieur immédiat.

16.05 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 de travail, tels qu'établis, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 - Temps supplémentaire des dispositions nationales de la convention collective ne s'appliquent pas dans ce cas.

16.06 Nombre et répartition des fins de semaine

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

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

16.07 Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini aux dispositions nationales de la convention collective.

16.08 Affichage des horaires

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

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

16.10 Réaménagement de l'horaire

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

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

16.11 Roulement des périodes

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

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

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

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

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

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

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

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

16.17 Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées de tous les titres d'emploi, d'un même regroupement tel que défini aux dispositions nationales de la convention collective d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.

16.18 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.

16.19 Heures brisées

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

16.20 Contrôle du temps

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

16.21

Temps chômé ou versement de la prime de nuit

Référez au document « Arrangements locaux » pour de plus amples détails.

ARTICLE 17 CONGÉS SANS SOLDE

17.01 Congé sans solde de trente (30) jours et moins

Après un (1) an de service, la salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas trente (30) jours à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes ou quatre (4) périodes d'une semaine et pris selon les modalités prévues au présent paragraphe. Toute répartition différente du congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée et l'Employeur.

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, à la condition qu'elle en fasse la demande quinze (15) jours à l'avance.

17.02 Congé sans solde de plus de trente (30) jours

La salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe 17.01. Pour obtenir ce congé, la salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

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 ou partiel sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

La salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique, si elle est élue audit poste, 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.

17.03 Modalités

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède trente (30) jours:

- 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 la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

c) Congés maladie

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

Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, 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 du sous paragraphe 17.03 a), la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

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

e) Droit de postuler

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

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

17.04

Conditions du congé

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

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

Le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 15.

Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 17.03

17.05 Congé partiel sans solde

Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la salariée.

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

Lors de sa demande, la salariée précise la durée de son congé.

17.06 Congé pour reprise d'examen

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

17.07 Préretraite

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

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

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

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

17.08 Congé partiel sans solde par échange de poste

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

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

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

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

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

17.09 Suspension du droit de pratique

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 17.03. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

17.10**Congé sans solde pour mariage ou pour union civile**

La salariée bénéficiant de l'article 27.08 des dispositions nationales de la convention collective peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde. Toutefois, ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu durant la période normale de congé annuel.

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 17.03, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

ARTICLE 18 DÉPLACEMENT

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

La salariée ne peut être déplacée sauf:

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

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

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

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

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

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

Temps supplémentaire

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

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

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

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

19.02 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 volante 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.

19.03 Disponibilité à l'établissement ou à domicile

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 (1/2) heure.

19.04 Disponibilité à l'établissement

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

19.05 Téléavertisseur

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité un téléavertisseur.

19.06 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 20 CONGÉS FÉRIÉS

20.01 Liste des congés fériés

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

- 1- Fête du travail
- 2- Action de Grâce
- 3- Toussaint
- 4- Veille de Noël
- 5- Noël
- 6- Veille du jour de l'An
- 7- Jour de l'An
- 8- Saint-Valentin
- 9- Vendredi Saint
- 10- Lundi de Pâques
- 11- Fête des Patriotes
- 12- St-Jean-Baptiste (Fête Nationale)
- 13- Confédération

Dans la confection de la liste annuelle, aucun congé férié ne sera cédulé la fin de semaine.

20.02 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.

Les salariées ont droit à un minimum de deux (2) jours de congé à Noël ou au jour de l'An. Les parties conviennent d'accoler le congé de Noël ou du Jour de l'An aux congés hebdomadaires de la salariée, dans la mesure du possible.

20.03 Échange de congé férié

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

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

Ces congés compensatoires accumulés ne peuvent être utilisés après le 30 juin.

ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL

21.01 Période de congé annuel

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

La période située entre le 1^{er} juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel.

Cependant, la salariée pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

21.02 Prise du congé

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

Cependant, la salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée en dehors de la période normale de congé, auquel cas ces journées n'apparaissent pas au programme des congés annuels dans la mesure où la salariée n'accolle pas les congés et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

21.03 Affichage de la liste

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

Une copie de la liste est remise à la représentante locale, sur demande.

21.04 Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 15 septembre. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence à la direction des ressources humaines 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 travaillant dans un même centre d'activités.

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

21.05 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel. Une copie du programme est communiquée au Syndicat.

La salariée prend son congé annuel aux dates prévues au programme. Le programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.06 et 21.07.

21.06 Échange de congé annuel

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

21.07 Report du congé annuel

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, survenus avant ou pendant sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel en totalité ou en partie à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son Employeur aussitôt que possible.

Toutefois, elle doit en aviser l'Employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

21.08 Congé annuel pour conjoints

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

21.09**Remise de la rémunération**

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

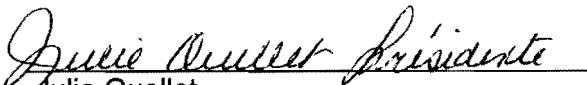
ARTICLE 22 DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 22.01** Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 17 Avril 2007.
- 22.02** Les lettres d'ententes et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.
- 22.03** Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties.
- 22.04** Toutefois, les arrangements locaux prévus aux dispositions nationales de la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions nationales de la convention collective.
- 22.05** Les parties conviennent de procéder aux concordances de texte découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

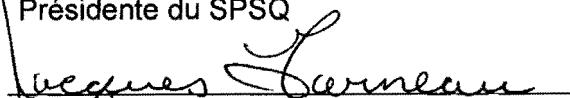
En foi de quoi, les parties locales ont signé le 17 e jour du mois de Avril de l'an 2007.

SYNDICAT

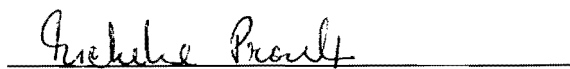
L'EMPLOYEUR



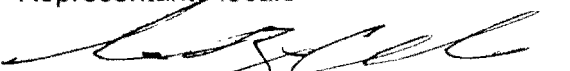
Julie Ouellet
Présidente du SPSQ



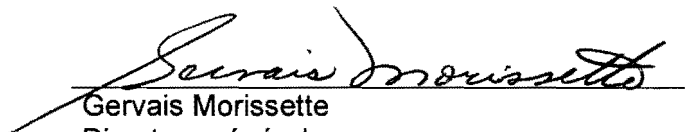
Jacques Garneau
Représentant local



Micheline Proulx
Représentante locale



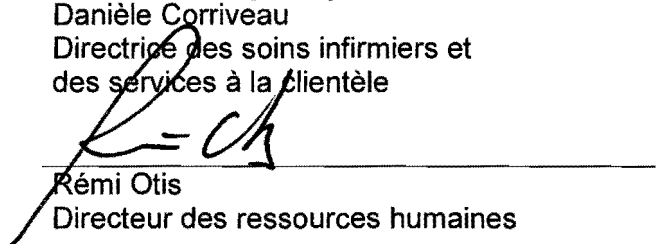
Antoine Bégin-Couture
Conseiller syndical FIQ



Gervais Morissette
Directeur général



Danièle Corriveau
Directrice des soins infirmiers et
des services à la clientèle



Rémi Otis
Directeur des ressources humaines

ANNEXE 1

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

Conformément à l'annexe 12 et sous réserve de la lettre d'entente n° 1 des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent de se soustraire à l'application du processus de titularisation.

ANNEXE 2

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

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

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

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

1. Le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature et qui ont obtenu une note de soixante (60) points et plus sur quatre-vingt-cinq (85) en application de la grille d'évaluation qui suit.
2. Grille d'évaluation:

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

- | | |
|--|-----------|
| - Expérience pertinente; | 30 points |
| - ayant un (1) an et plus d'expérience et moins de trois (3) ans: | 15 points |
| - ayant trois (3) ans et plus d'expérience et moins de cinq (5) ans: | 20 points |
| - ayant cinq (5) ans et plus d'expérience et moins de six (6) ans: | 25 points |
| - ayant six (6) ans et plus d'expérience: | 30points |
| - Formation académique ; | 30 points |

- Diplôme d'études collégiales (D.E.C.); 15 points
- et un certificat admissible ou 30 crédits; 20 points
- et deux certificats admissibles ou 60 crédits; 25 points
- Baccalauréat en sciences infirmières
ou
baccalauréat comportant au moins
deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers: 30 points
- Habiletés personnelles; 25 points
- La salariée peut obtenir de 0 à 25 points.

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO 1 RELATIVE AU COMITÉ DES PLAINTES

Dans les douze (12) mois de la signature de la présente entente, l'Employeur convient de présenter un projet de politique, dans le cadre d'une rencontre intersyndicale, afin de pouvoir déterminer une procédure unique en collaboration avec les différents syndicats de l'établissement.

LETTRE D'INTENTION NO 1

MÉCANISME D'APPLICATION DE LA MESURE VISANT LA TITULARISATION DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES

Considérant la nature et l'importance de l'exercice de titularisation des postes tel que prévu à la lettre d'entente n° 1 des dispositions nationales de la convention collective;

Considérant que la partie patronale reconnaît la nécessité de la participation du Syndicat aux travaux sur la titularisation des postes;

Les parties pourront convenir, le cas échéant, de modalités d'adaptation des dispositions locales de la convention collective afin de maximiser l'exercice de titularisation.

Les parties conviennent que ces modalités ne pourront s'appliquer, le cas échéant, qu'en vue de l'exercice de titularisation.

Les jours de libération syndicale convenus en fonction du déroulement des travaux sur la titularisation des postes sont accordés sans perte de salaire, tel que prévu à l'article 6.16 des dispositions nationales de la convention collective.