



CONVENTION COLLECTIVE LOCALE

ENTRE

**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES,
INFIRMIÈRES AUXILIAIRES
ET INHALOTHÉRAPEUTES
DE L'EST DU QUÉBEC (CSQ)**

ET

**LE CISSS
DE LA GASPÉSIE**



ENTRÉE EN VIGUEUR LE 26 MAI 2019

Cette convention appartient à :

CONVENTION COLLECTIVE LOCALE INTERVENUE

ENTRE

**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES, INFIRMIÈRES AUXILIAIRES ET
INHALOTHÉRAPEUTES DE L'EST DU QUÉBEC (SIIIEQ-CSQ)**

ET

**LE CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA GASPÉSIE
(CISSS DE LA GASPÉSIE)**

**CONTENANT LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NÉGOCIÉE À
L'ÉCHELLE LOCALE**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES

1	DÉFINITIONS	4
2	BUTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET RÈGLES D'ÉTHIQUE	7
10	PROBATION	8
14	SURPLUS DE PERSONNEL	9
19	CONGÉ SANS SOLDE	12
23	PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	19
32	DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	20
34	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	23
35	SERVICE DE GARDE	24
36	CONGÉ ANNUEL	26
37	CONGÉS FÉRIÉS	31
38	CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE	33
39	UNIFORMES, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE	34
40	ALLOCATIONS DIVERSES	35
48	AFFICHAGE D'AVIS	37
49	MUTATIONS	40
50	ASSIGNATIONS	49
51	PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS	58
52	MODALITÉS RELATIVES AU VERSEMENT DES SALAIRES	59
53	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	62
54	ORDRE PROFESSIONNEL	66

ANNEXES

1.	POSTES ATYPIQUES	67
2.	GRILLE DE PONDÉRATION RELATIVE À LA CLAUSE 49.09b) et c)	72

LETTRES D'ENTENTE

No 1	RELATIVE À LA STABILISATION ET AU REHAUSSEMENT DES POSTES	73
No 2	RELATIVE À L'EMBAUCHE.....	75
No 3	RELATIVE À L'OPÉRATION D'UNE AILE OU D'UNE UNITÉ PSYCHIATRIQUE STRUCTURÉE AU CH DES MONTS	76
No 4	RELATIVE AU RAPPEL DURANT LE REPAS ET AU INTERVENTIONS TÉLÉPHONIQUES	77
No 5	RELATIVE AU FONCTIONNEMENT DES RÉSIDENCES À ASSISTANCE CONTINUE (RAC).....	78
No 6	RELATIVE AU RECOURS À LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE	79
No 7	RELATIVE AU COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	80
No 8	RELATIVE AU COMITÉ SUR L'APPLICATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	81
No 9	RELATIVE AUX LOCAUX SYNDICAUX.....	82
No 10	RELATIVE AUX PARTICULARITÉS POUR LES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL	83
No 11	RELATIVE À LA CONVERSION DES PRIMES DE NUIT	84
No 12	RELATIVE À LA FORMATION DES INFIRMIÈRES EFFECTUANT UN BACCALAURÉAT OU UNE MAÎTRISE EN SOINS INFIRMIERS.....	85
No 13	RELATIVE À LA FORMATION COLLÉGIALE (DEC)) À L'INTENTION DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES	88
No 14	RELATIVE AUX CONDITIONS POUR LA MISE EN PLACE DE PROJETS D'HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES.....	91
No 15	RELATIVE À L'ACCÈS À L'INFORMATION ET DOCUMENTATION PAR SUPPORT INFORMATIQUE.....	93

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

1.16.1 Centre d'activités (Matière 2)

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 section de bénéficiaires, une section de bénéficiaires chroniques, une section de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, une direction, un département, une unité de soins, une unité de vie, une unité de réadaptation, un programme, un module, un port d'attache ou autre. Malgré ce qui précède, un poste ou un groupe de postes d'équipe volante constitue un centre d'activités.

Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des centres d'activités dans lesquels oeuvrent les personnes salariées de l'unité de négociation ainsi que la structure organisationnelle de l'établissement.

1.17.1 Poste (Matière 1)

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenu dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à *la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du Réseau de la santé et des services sociaux*.

1.17.2 Poste composé (Matière 1)

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un ou de plusieurs centres d'activités et pouvant contenir plus d'un titre d'emploi prévus à *la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du Réseau de la santé et des services sociaux*. Il est entendu que les titres d'emploi choisis sont à l'intérieur de la nomenclature d'une même profession.

1.17.3 Poste équipe volante (Matière 1)

Les fonctions confiées à chacune des personnes salariées de l'équipe volante sont de combler une assignation telle qu'elle est définie à la clause 50.04 des dispositions locales.

1.17.4 Poste avec quart(s) de rotation (Matière 1)

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur de deux (2) quarts de travail, soit jour-soir ou jour-nuit.

Ce poste avec quart(s) de rotation comprend nécessairement un cycle de rotation tel que défini à la clause 29.03 des dispositions nationales. La répartition des quarts de travail est prévue à l'article 53.11 des dispositions locales.

1.22 Port d'attache

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

Les ports d'attache du CISSS de la Gaspésie sont les suivants :

RLS de la Baie-des-Chaleurs :

- Centre d'Hébergement de Maria
- Centre d'Hébergement de New-Carlisle
- CLSC de Caplan
- CLSC de Paspébiac
- CLSC de Pointe-à-la-Croix
- CLSC de Saint-Omer
- CLSC – Centre d'Hébergement de Matapédia
- Hôpital de Maria et ses annexes (GMF-UMF)
- Centre de détention de New Carlisle
- Résidence à assistance continue de New Richmond (RAC)
- Centre de réadaptation de Bonaventure

RLS du Rocher-Percé :

- Centre d'hébergement Villa Pabos
- CLSC de Percé et le Centre de détention de Percé
- CLSC de Gascons
- Hôpital de Chandler et ses annexes (SEGA-CLSC de Chandler, GMF)
- Résidence à assistance continue de Chandler (RAC)

RLS de la Côte-de-Gaspé :

- Centre d'hébergement Mgr-Ross et ses annexes (RAC-URFI)
- CLSC de Barachois
- CLSC de Grande-Vallée
- CLSC de Murdochville
- CLSC de Rivière-au-Renard
- Hôpital Hôtel-Dieu et ses annexes (CLSC Gaspé, UMF, GMF)
- Édifice 144, boul. de Gaspé

RLS de la Haute-Gaspésie

- CLSC de Mont-Louis
- CLSC de Marsoui
- CH des Monts et ses annexes (CLSC de Ste-Anne-des-Monts -L'Escale-BMF- GMF et Centre de réadaptation)
- CLSC de Cap-Chat
- CHSLD de Cap-Chat et Résidence à assistance continue (RAC)

Advenant une modification dans la liste des ports d'attache, les parties se rencontrent afin de convenir par entente des changements à apporter à la liste des ports d'attache et des modalités se rattachant à l'article 49.05 des dispositions locales.

1.23 Réseau local de services (RLS)

Un réseau local de services (RLS) correspond aux anciens Centre de santé et de services sociaux (CSSS);

Advenant une modification dans les installations d'un RLS, les parties se rencontrent afin de convenir par entente des changements à apporter aux dispositions locales.

1.24 Aire géographique

Aire de travail limitée à un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache de la personne salariée pour exercer des fonctions dans un autre port d'attache.

1.25 Territoire géographique

Aire de travail particulière pour effectuer les tâches reliées au poste d'une personne salariée affectée à un port d'attache dont la nature des fonctions nécessite des déplacements à plus de cinquante (50) kilomètres (par exemple : soins à domicile, santé publique, santé au travail, etc...).

ARTICLE 2

(Matière 16)

BUTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET RÈGLES D'ÉTHIQUE

La présente convention collective a pour but :

- a) d'établir les conditions de travail des personnes salariées régies par la présente convention collective;
- b) d'établir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et les personnes salariées représentées par le Syndicat;
- c) d'établir et de maintenir de bonnes conditions de travail en vue d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
- d) d'établir et de maintenir des mécanismes facilitant le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur et les personnes salariées régies par la présente convention collective.

ARTICLE 10

(Matière 3)

PROBATION

Section III Période de probation

10.06.01 Infirmières et infirmiers, infirmières et infirmiers auxiliaires, inhalothérapeutes

Toute personne salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de soixante (60) jours de travail.

10.06.02 Professionnelles et professionnels

Toute personne salariée nouvellement embauchée dans l'un des titres d'emploi couverts par l'Annexe 1 des dispositions nationales (Conditions particulières aux professionnelles ou professionnels) est soumise à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail.

10.09 Les jours de travail effectués lors du programme d'accueil, soit un (1) à deux (2) jours sont exclus de la période de probation. Les jours de travail effectués lors du programme d'orientation sont inclus dans la période de probation. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions locales sont considérés comme des jours de travail. Les jours de travail à temps supplémentaire ne sont pas considérés aux fins de calcul de la période de probation.

10.10 La période de probation d'une personne salariée peut être prolongée par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

10.11 Les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi sont communiquées à la personne salariée lors de son embauchage.

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

ARTICLE 14

(Matière 8)

SURPLUS DE PERSONNEL

Section II

Procédure de supplantation et de mise à pied

- 14.15.1** Dans le cas de mesures spéciales prévues à la section I des dispositions nationales (Mesures spéciales) ou dans le cas d'abolition de poste, la procédure stipulée aux clauses suivantes de la présente section s'applique.
- 14.15.2** Lorsque l'Employeur abolit un poste, il abolit le poste détenu par la personne salariée la moins ancienne du centre d'activités d'un port d'attache, du statut et du titre d'emploi visé. Dans ce cas, les clauses 14.15.5 et suivantes s'appliquent.
- 14.15.3** Malgré la clause 14.15.2, après évaluation par le comité local de relations de travail prévu à l'article 45 des dispositions nationales, l'Employeur peut abolir le poste détenu par la personne salariée la moins ancienne d'un quart de travail, dans le centre d'activités d'un port d'attache, le statut et le titre d'emploi visé. Dans ce cas, les clauses 14.15.4 et suivantes s'appliquent.
- 14.15.4** La personne salariée dont le poste est aboli supplante :
- a) soit dans son centre d'activités de son port d'attache : le poste dans lequel il y a supplantation est celui détenu par la personne salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, du même statut et d'un autre quart de travail;
 - b) soit dans son port d'attache: le poste dans lequel il y a supplantation est celui détenu par la personne salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail.
- 14.15.5** La personne salariée visée à la clause 14.15.2 et la personne salariée visée à la clause 14.15.3 qui a été supplantée ou qui n'a pu supplanter, supplante dans son port d'attache le poste détenu par la personne salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, du même statut et d'un autre centre d'activités.
- 14.15.6** La personne salariée, à la suite de l'application des clauses 14.15.5, peut supplanter dans un autre port d'attache qui respecte l'aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, en suivant les mêmes procédures.

- 14.15.7** À la suite de l'application de la clause précédente, la personne salariée supplantée ou qui n'a pu supplanter, supplante dans un autre titre d'emploi; le poste dans lequel il y a supplantation est celui détenu par la personne salariée la moins ancienne d'un autre titre d'emploi, du même statut, dans son port d'attache.
- 14.15.8** La personne salariée à temps complet qui n'a pu supplanter en vertu des clauses précédentes peut, si elle le désire, supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités dans son port d'attache à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à la clause relative 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 53 (Heures et semaine de travail).
- 14.15.9** La personne salariée à temps complet qui n'a pu supplanter en vertu des clauses précédentes peut, si elle le désire, supplanter une personne salariée à temps partiel dans son port d'attache en suivant la procédure décrite aux clauses 14.15.5 et 14.15.6. Dans ce cas, la personne salariée accepte de devenir une personne salariée à temps partiel.
- 14.15.10** La personne salariée à temps partiel qui doit supplanter, supplante dans un poste dont le nombre de jours de travail est égal ou supérieur au poste qu'elle détient. Toutefois, la personne salariée à temps partiel peut choisir de supplanter une personne salariée à temps partiel dont le poste comporte un nombre de jours inférieur. Dans ce cas, elle accepte de subir une diminution de salaire.
- 14.15.11** La personne salariée à temps partiel qui n'a pu supplanter en vertu des clauses précédentes peut, si elle le désire, supplanter une personne salariée à temps complet de son port d'attache en suivant la procédure prévue aux clauses 14.15.5 et 14.15.6. Dans ce cas, la personne salariée accepte de devenir une personne salariée à temps complet.
- 14.15.12** La personne salariée, à la suite de l'application des clauses 14.15.5 et suivantes, doit supplanter dans un autre port d'attache qui respecte l'aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, en suivant les mêmes procédures.
- 14.15.13** Malgré la clause 14.15.12, la personne salariée peut, si elle le désire, supplanter dans un autre port d'attache au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres.
- 14.15.14** Dans tous les cas de supplantation, la personne salariée doit répondre aux exigences du poste telles que décrites à l'article 49 (Mutations).

14.15.15 La personne salariée à qui s'appliquent les clauses de la présente section reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix, à moins d'entente différente entre l'Employeur et le Syndicat.

Une copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

14.15.16 Les supplantations prévues à la présente section ne peuvent se faire que dans chacun des titres d'emplois prévus dans *la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux*.

ARTICLE 19

(Matière 12)

CONGÉ SANS SOLDE

Section I

Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner

19.06

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins six (6) mois de service auprès de l'Employeur obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de dix (10) mois ou de douze (12) mois si la formation complète se donne de façon intensive, afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. La personne salariée pourra faire son choix de congé annuel selon les modalités prévues à l'article 36 des dispositions locales.

Avant l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde ou partiel sans solde pourra être renouvelé pour une période d'au plus dix (10) mois ou de douze (12) mois si la formation complète se donne de façon intensive.

La personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde pour enseigner se voit appliquer les modalités prévues à la clause 19.05 des dispositions nationales.

Section II

Congé sans solde ou partiel sans solde pour études

19.07

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée qui désire poursuivre des études dans l'une ou l'autre des professions couvertes par l'unité de négociation est soustraite à l'exigence d'accomplir un (1) an de service dans l'établissement.

La personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde pour étudier se voit appliquer les modalités prévues à la clause 19.05 des dispositions nationales.

La personne salariée qui fait la demande d'un congé sans solde à temps complet doit fournir à l'Employeur la preuve qu'elle détient le statut d'étudiant à temps complet.

La personne salariée qui fait la demande d'un congé partiel sans solde doit fournir à l'Employeur la preuve de statut d'étudiant.

19.08 Congé pour examen à l'Ordre professionnel

Une personne salariée qui doit préparer son examen relatif à son droit de pratique à l'Ordre professionnel se voit accorder un congé sans solde d'une durée maximale de trois (3) jours pour la préparation et si requis, la reprise de cet examen.

Dans le cas où l'examen se tient en dehors de la région administrative Gaspésie Îles-de-la-Madeleine (11), deux (2) journées sans solde de déplacement peuvent s'ajouter à la journée de l'examen, et ce, à la demande de la personne salariée.

Section III

Congé sans solde pour fonction civique

19.09 Congé pré-électoral

Sur demande écrite adressée à l'Employeur trente (30) jours à l'avance, la personne 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 personne salariée reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.

19.10 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.

Section IV

Congé sans solde pour motifs personnels

19.11 Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril, toute personne salariée a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisible, chaque période étant d'au moins une (1) semaine. Une semaine, soit cinq (5) jours, pourra être fractionnée après entente entre la personne salariée et l'Employeur.

L'Employeur établit le nombre de personnes salariées pouvant prendre ce congé en même temps dans le réseau local de services (RLS). Toutefois le nombre minimum de personnes salariées ayant droit à ce congé est de deux (2) infirmières, une (1) infirmière auxiliaire et un (1) inhalothérapeute, et ce, par RLS. Le congé sans solde est octroyé dans l'ordre suivant :

1. Pour les personnes salariées n'ayant jamais bénéficié de ce congé, les nouvelles demandes sont traitées prioritairement par ancienneté dans le réseau local de services (RLS);
2. Pour les personnes salariées n'en ayant pas bénéficié au cours des douze (12) derniers mois, les demandes sont traitées prioritairement par ancienneté dans le réseau local de services (RLS);
3. Pour les personnes salariées ayant déjà bénéficié de ce congé dans la dernière année, celui-ci est accordé par ordre d'ancienneté dans le réseau local de services (RLS).

Les personnes salariées font parvenir leurs demandes de congé sans solde avant le 31 mars de chaque année. Les parties se rencontrent avant le 30 avril pour octroyer les congés prévus aux paragraphes précédents. Toutefois entre le 1^{er} juin et le 30 septembre et entre le 15 décembre et le 15 janvier, aucun congé ne sera autorisé.

Dans les dix (10) jours suivant la rencontre, l'Employeur fait parvenir une réponse écrite aux personnes salariées confirmant les dates de congés avec copie au Syndicat.

Les personnes salariées pourront bénéficier des dispositions locales prévues à l'article 52.08 Caisse d'économie, lors de ce congé.

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute personne salariée, 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 personne salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée.

Dans le cas où l'Employeur ne peut conserver le poste de la personne salariée, celle-ci devra se prévaloir des dispositions de la clause 19.19.

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

Section V

Congé familial

- 19.12** Un congé sans solde est accordé à la personne salariée qui en fait la demande quinze (15) jours à l'avance si la maladie de son père, de sa mère, de sa conjointe, de son conjoint ou de son enfant (autre qu'un enfant mineur) requiert sa présence.

Malgré ce qui précède, le délai de quinze (15) jours peut être inférieur si les circonstances le justifient et les besoins du service le permettent.

Pour ces mêmes raisons, une personne salariée à temps complet peut obtenir un congé partiel sans solde, lequel ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine. Son aménagement est convenu entre la personne salariée et l'Employeur.

Le congé sans solde ou partiel sans solde est d'une durée maximale de six (6) mois.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée peut continuer à participer aux régimes d'assurances tels que prévus à la clause 19.02 des dispositions nationales qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé sans solde.

La personne salariée qui bénéficie d'un congé partiel sans solde se voit appliquer les modalités de la clause 19.05 des dispositions nationales.

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la personne salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'existe plus, elle pourra se prévaloir du mécanisme prévu à l'article 14 (Procédure de supplantation et de mise à pied).

Section VI

Congé sans solde pour œuvrer chez un autre Employeur du secteur public ou parapublic ou dans le cadre d'un programme d'aide internationale

- 19.13** Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, sur demande faite trente (30) jours à l'avance, la personne salariée, après entente avec l'Employeur, peut obtenir un congé sans solde d'une durée de douze

(12) mois pour travailler chez un autre Employeur du secteur public ou parapublic ou participer à un programme d'aide internationale.

Sur demande faite trente (30) jours à l'avance, et après entente avec l'Employeur avant l'expiration de ce congé, celui-ci peut être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

Durant ce congé sans solde, la personne salariée bénéficie des modalités relatives aux congés sans solde telles que prévues aux dispositions nationales et locales de la convention collective.

Section VII

19.14 Congé partiel sans solde

L'Employeur peut accorder à une personne salariée à temps complet qui a deux (2) ans de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

Pour obtenir un tel congé, la personne salariée doit faire la demande par écrit 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 de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans ce nouveau poste.

Section VIII

19.15 Congé sans solde pour mariage ou union civile

L'Employeur accorde à la personne salariée, à l'occasion de son mariage ou de son union civile, une semaine de congé sans solde. La prise de cette semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée pourvu que celle-ci ait indiqué son intention lors de la demande du congé prévue à la clause 17.05 des dispositions nationales.

Section IX

Modalités relatives aux congés sans solde

19.16 Les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés

prévus au premier paragraphe de la clause 19.11 et aux clauses 19.09, 19.12 et 19.13 des dispositions locales.

19.17 Attestation de la réponse à la demande de congé

À la suite d'une demande de l'un ou l'autre des congés prévus au présent article, l'Employeur transmet le plus rapidement possible et au plus tard sept (7) jours avant la date prévue du départ de la personne salariée une attestation écrite de sa décision.

19.18 Retour

La personne salariée doit, dans le cas du congé post-électoral, informer l'Employeur au plus tard huit (8) jours après l'expiration de son mandat, de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis.

Dans les autres cas, elle doit, trente (30) jours avant l'expiration du 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.

19.19 Modalités de retour

En tout temps, au cours des deux premières années du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où un tel poste existe encore et qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université, la personne salariée ne doit pas avoir abandonné son travail à une commission scolaire, à un cégep ou à une université pour un autre Employeur.

Pendant la durée du congé ou pendant une durée maximale de deux (2) ans, ou de trois (3) ans, dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde pour études, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire au sens de l'article 50 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire).

Advenant le cas où le poste de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède deux (2) ans, ou trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, la personne salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant à l'article 49 (Mutations).

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 14 (Procédure de supplantation ou de mise à pied) des dispositions locales.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

19.20 Droit de postuler

Pendant la durée d'un congé sans solde ou partiel sans solde prévu au présent article, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste. Si elle l'obtient, elle doit mettre fin à son congé sans solde ou partiel sans solde de façon à être en mesure d'occuper le poste au moment prévu par l'Employeur.

19.21 Congé annuel

L'Employeur remet à la personne salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde selon les modalités prévues à l'article 52 des dispositions locales (Modalités relatives au versement des salaires).

19.22 Congés de maladie

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

Cependant, si la personne salariée met fin à son emploi ou à son mandat ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne 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 personne salariée.

ARTICLE 23

(Matière 19)

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

23.03 Signature d'un document technique

Tout document technique préparé par une personne salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité et la propriété 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 ou auteur, son titre, le centre d'activités et le port d'attache auxquels elle appartient sont indiqués sur ce document.

23.04 Modification d'un document

Nonobstant la clause 23.03, aucune personne salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 32

(Matière 13)

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

32.03 Énoncé de principe et définition

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et des personnes salariées en tenant compte des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'orientation et de formation en cours d'emploi et fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*.

L'Employeur fournit au Syndicat les informations nécessaires qui ont défini le montant du budget déterminé à la clause 32.01 des dispositions nationales.

32.04 Élaboration du plan de développement des ressources humaines (PDRH)

Le comité local de relations de travail a pour mandat de :

- Discuter annuellement des besoins des personnes salariées en formation en cours d'emploi, en développement des habiletés, en maintien des compétences et en encadrement des nouveaux embauchés (lettre d'entente no 8 des dispositions nationales);
- Discuter du mode de consultation des personnes salariées sur leurs besoins de formation;

L'Employeur établit annuellement à l'intention des personnes salariées un programme de développement des ressources humaines, fixe les modalités d'application et les critères de sélection pour le choix des personnes candidates;

Le PDRH doit être transmis au Syndicat au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation. Celui-ci a quinze (15) jours pour faire des représentations.

32.05 Utilisation du budget consacré au développement des ressources humaines

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

32.05.2 L'Employeur doit fournir au Syndicat le bilan annuel des activités effectuées et des sommes engagées à la fin de l'année financière.

32.06 Orientation

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

a) Orientation des personnes salariées nouvellement embauchées

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

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

b) Orientation des personnes salariées de l'équipe volante 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 personnes salariées, il l'offre aux personnes salariées de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité.

S'il décide de l'offrir aux personnes salariées de l'équipe volante, il procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui satisfont aux exigences prévues à l'article 49 (Mutations), selon l'aire géographique, tel que défini à l'article 1.24 des dispositions locales

S'il décide de l'offrir aux personnes salariées de la liste de disponibilité, il procède de la même façon. La personne salariée qui bénéficie de ce programme d'orientation devra respecter sa

disponibilité pour une période minimale de six (6) mois dans le centre d'activités.

La personne salariée de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste ou son assignation pour participer à un programme d'orientation.

c) Orientation des personnes salariées titulaires de postes

Lorsque, aux fins d'éventuelles affectations et assignations dans un sous secteur d'un centre d'activités, l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation à des personnes salariées, il l'offre aux personnes salariées de ce centre d'activités, par ordre d'ancienneté.

d) Les activités d'accueil et d'orientation ne sont pas imputées au budget de développement des ressources humaines.

ARTICLE 34

(Matière 10)

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

34.08 Répartition équitable du temps supplémentaire

Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit offrir le temps supplémentaire à la personne salariée disponible et le répartir équitablement, autant que possible, entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.

Si aucune personne salariée du centre d'activités n'est disponible pour effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur l'offre ensuite aux autres personnes salariées du port d'attache ayant exprimé leur disponibilité dans le centre d'activités concerné.

Si aucune personne salariée du port d'attache n'est disponible pour effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur l'offre ensuite aux autres personnes salariées de l'établissement ayant exprimé leur disponibilité dans le centre d'activités concerné.

Si, à la suite de l'application de la procédure, aucune personne salariée n'est disponible, l'Employeur peut finalement scinder le temps supplémentaire en deux (2) blocs.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence à la personne salariée sur place.

La personne salariée, qui reste au travail en temps supplémentaire consécutivement à sa journée régulière, peut obtenir une période de repos. Cette période de repos est prise après entente avec le supérieur immédiat au moment jugé le plus approprié.

ARTICLE 35

(Matière 10)

SERVICE DE GARDE

35.05 Instauration d'un service de garde

Lors de l'instauration d'un service de garde dans un centre d'activités dans un port d'attache, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent en comité de relations de travail afin d'y discuter des modalités de fonctionnement.

35.06 Disponibilité à tour de rôle

Si les besoins d'un centre d'activités dans un port d'attache exigent du personnel en service de garde, les personnes salariées s'y soumettent à tour de rôle, à moins que les parties en aient convenu autrement, par arrangement local.

Les personnes salariées ne sont pas tenues d'être disponibles pour le rappel au travail lors de leur congé annuel.

La personne salariée qui sera tenue d'être disponible pour le rappel au travail lors d'un congé férié tel que prévu à la liste des congés fériés stipulée à l'article 37.01.1 de la convention collective locale, est indemnisée au taux double de son salaire régulier, et ce, en plus du paiement du congé, selon les dispositions de l'article 34.02 b) ou selon l'article 3 de l'annexe 1 des dispositions nationales.

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

35.07 Disponibilité à domicile ou au port d'attache

L'Employeur détermine si la personne salariée de garde doit demeurer à son port d'attache ou à son domicile pour assurer la garde.

Cependant, la personne salariée de garde peut rester à son domicile ou dans un autre lieu à son choix s'il lui est possible de se rendre à son port d'attache dans un délai approximatif d'une demi (½) heure.

35.08 Disponibilité au port d'attache

Dans le cas où une personne salariée est en disponibilité au port d'attache, l'Employeur met une chambre ou un local convenablement aménagé à sa disposition.

35.09 Téléavertisseur

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

- a) qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation;
- b) qu'un tel système puisse fonctionner adéquatement dans la région où est situé le port d'attache;
- c) que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

35.10 Fin du rappel

Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la personne salariée a obtenu l'autorisation de la personne responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée à moins que des besoins ne justifient la présence de la personne salariée.

ARTICLE 36

(Matière 11)

CONGÉ ANNUEL

36.08 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. Toutefois, l'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée prenne son congé annuel en dehors de la période du 1^{er} juin au 30 septembre.

36.09 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, le premier lundi suivant la semaine de relâche scolaire ou le 1^{er} mars selon la date convenue entre les parties et le 1^{er} septembre une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Une copie de la liste est remise au Syndicat.

Modalités de calcul

Entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, le nombre de personnes salariées pouvant prendre leur congé annuel en même temps est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{A \times B}{C} = D$$

A = Le nombre de personnes salariées par profession, par centre d'activités dans un port d'attache. Par profession, on entend personnel infirmier, inhalothérapeute, infirmière ou infirmier auxiliaire.

Exceptionnellement, le nombre de personnes salariées par profession peut être dans un centre d'activités comprenant plus d'un port d'attache (exemple : maintien à domicile (MAD)), la liste de ces centres d'activités doit être convenue entre les parties avant le 1^{er} mars de chaque année.

B = trois (3), soit le nombre maximal déterminé de semaines complètes de congé pouvant être prises entre le 1^{er} juin et le 30 septembre.

C = dix-neuf (19), soit le nombre de semaines couvrant la période estivale. Toutefois, dans la mesure où l'utilisation du chiffre dix-neuf (19) occasionne un problème important de remplacement dans un centre d'activités, les parties se rencontrent avant le 1^{er} mars de chaque année, afin de déterminer le nombre de personnes salariées pouvant prendre leur congé en même temps.

L'Employeur doit fournir au Syndicat les informations expliquant l'incapacité à appliquer la formule, et ce, avant la rencontre du 1^{er} mars de chaque année.

D = Le nombre arrondi au plus près de personnes salariées pouvant prendre leur congé annuel en même temps à chaque semaine entre le 1^{er} juin et le 30 septembre. Les chiffres décimaux virgule cinq (,5) et plus sont arrondis au nombre du rang supérieur.

Pour les deux (2) semaines de la période des fêtes et durant la semaine de relâche, l'Employeur octroie minimalement des congés annuels à une personne salariée par centre d'activités dans un port d'attache. Exceptionnellement, le nombre de personnes salariées par profession peut être dans un centre d'activités comprenant plus d'un port d'attache (exemple : MAD). La liste de centres d'activités convenue pour la période estivale s'applique.

36.10 Inscription

Les personnes salariées inscrivent avant la 15^{ème} journée suivant l'affichage, convenu entre les parties, leur préférence sur une période d'un an, c'est-à-dire du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

Les personnes salariées inscrivent leur préférence de congés annuels dans l'ordre suivant :

1. Pendant les cinq (5) premiers jours d'affichage du programme, les personnes salariées de plus de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté inscrivent leur préférence;
2. Pour les cinq (5) jours suivants d'affichage, les personnes salariées de quinze (15) à vingt-quatre (24) ans d'ancienneté inscrivent leur préférence;
3. Pour les derniers jours d'affichage, les personnes salariées de moins de quatorze (14) ans d'ancienneté inscrivent leur préférence;
4. Toute personne salariée qui n'a pas inscrit son choix selon l'ordre déterminé, ne peut opposer son ancienneté par la suite.

Toutefois, entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, la personne salariée ne peut s'inscrire à plus de trois (3) semaines consécutives de congé annuel.

Lorsqu'il n'y a plus de période de trois (3) semaines consécutives de congé annuel de disponible, la personne salariée peut inscrire ces trois (3) semaines, même si celles-ci sont non consécutives, et cela, sera considéré comme un seul choix.

Deux (2) jours après que toutes les personnes salariées aient exprimé leur premier choix, elles peuvent inscrire un deuxième choix pendant les semaines où le nombre maximum de personnes pouvant prendre un congé annuel n'a pas été atteint.

À l'inscription du second affichage, le 1^{er} septembre, les personnes salariées peuvent inscrire un autre choix pendant les semaines où le nombre maximum de personnes pouvant prendre leur congé annuel n'a pas été atteint. Elles doivent le faire avant le 15 septembre.

La période d'inscription des préférences de ce second affichage se divise en trois (3) périodes, tel que prévu au premier affichage.

La personne salariée qui détient un poste composé ou qui détient plus d'un (1) poste à temps partiel fait le choix de son congé annuel dans le centre d'activités où son rang d'ancienneté est le plus bas. Dans ce cas, les dates de congé annuel sont les mêmes dans tous les centres d'activités.

La personne salariée qui détient un poste composé équipe volante/autre(s) centre(s) d'activités fait le choix de son congé annuel dans l'autre centre d'activités.

La personne salariée de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité fait le choix de son congé annuel dans le centre d'activités où elle a été assignée majoritairement entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédant l'affichage.

La personne salariée assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire et dont l'assignation est connue au moment de l'inscription et se situe pendant la période de congé annuel fait le choix de son congé annuel dans ce centre d'activités.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquées entre les personnes salariées d'une même profession et travaillant dans un même centre d'activités dans un port d'attache. Exceptionnellement, le nombre de personnes salariées par profession peut être dans un centre d'activités comprenant plus d'un port d'attache (exemple : MAD), la liste de ces centre d'activités doit être convenue entre les parties.

La personne salariée absente pendant ces périodes d'affichage est tenue de communiquer sa préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

Le quantum d'une (1) journée supplémentaire pour dix-sept (17) et dix-huit (18) ans de service, de deux (2) jours supplémentaires pour dix-neuf (19) et vingt (20) ans de service, de trois (3) jours supplémentaires pour vingt-et-un (21) et vingt-deux (22) ans de service et de quatre (4) jours supplémentaires pour vingt-trois (23) et

vingt-quatre (24) ans de service n'est pas considéré comme une semaine complète de vacances.

36.11 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard trente (30) jours après le début de l'affichage de la liste prévue à la clause 36.09 et le 1^{er} octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux clauses 36.12 et 36.14, ou dans le cas de la personne salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ce dernier cas, la personne salariée mutée prend son congé annuel au moment prévu pour le congé annuel de la personne salariée qu'elle remplace.

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

Dans le cas d'une supplantation, la personne salariée ainsi supplantée prend son congé annuel tel qu'inscrit à l'horaire selon le premier paragraphe de la présente clause.

36.12 Échange de congé annuel

De consentement mutuel, après que toutes les personnes salariées d'un même centre d'activités ont fait leur choix et avant l'affichage du programme, deux (2) personnes salariées d'un même centre d'activités peuvent échanger leurs dates de congé annuel, après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat.

36.13 Prise du congé

La personne salariée peut prendre son congé annuel de façon continue ou, si elle le désire, diviser son congé annuel en périodes, chacune étant d'au moins une semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de congé annuel.

La personne salariée peut, en fonction des possibilités de remplacement, fractionner à la journée deux (2) semaines de son congé annuel à la condition que la prise de ces journées se fasse en dehors de la période du 1^{er} juin au 30 septembre. Dans ce cas, la personne salariée en fait la demande par écrit à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et celui-ci fournit une réponse sept (7) jours avant la date de prise du congé.

Le congé annuel fractionné à la journée n'est pas considéré comme une semaine complète et ne doit pas être inclus dans le quantum.

La personne salariée peut, après entente avec l'Employeur et en fonction des possibilités de remplacement, utiliser un congé (congé férié, congé pour motif personnel, jour de vacances additionnel ou un jour de vacances fractionné et autres) lorsqu'elle doit travailler le samedi qui précède le début de son congé annuel ou le dimanche qui suit la fin de son congé annuel. Dans ce cas, la personne salariée en fait la demande par écrit à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et celui-ci fournit une réponse sept (7) jours avant la date de prise.

Dans l'éventualité où une ou des semaine(s) deviendrait(aient) disponible(s) selon les motifs évoqués à la clause 36.14 des dispositions locales, ou pour toute autre raison ayant comme conséquence que le nombre de personnes pouvant partir en même temps n'est pas atteint, l'Employeur offre cette ou ces dites semaine(s) de congé annuel par ancienneté aux personnes salariées du centre d'activités.

36.14 Report du congé annuel

Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident ou accident du travail survenu avant le début de sa période de congé annuel peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle devra en aviser par écrit son Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel.

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

36.15 Remise de l'indemnité

La rémunération payable à une personne salariée alors qu'elle est en congé annuel est versée aux périodes de paie établies à la clause 52.03 des dispositions locales.

36.16 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 de la conjointe ou du conjoint ayant le moins d'ancienneté, à la condition que cela n'affecte pas la préférence des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

ARTICLE 37

(Matière 11)

CONGÉS FÉRIÉS

37.01.1 La liste des congés fériés prévus à la clause 37.01 des dispositions nationales est la suivante :

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

L'Employeur affiche à l'avance à chaque année la liste des congés fériés avec les dates de prise effective pour l'année en cours.

37.08 Les personnes salariées font la demande de leurs congés fériés quinze (15) jours à l'avance. L'Employeur confirme ledit congé sept (7) jours avant la date de prise du congé.

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

Toutes les personnes salariées bénéficient d'au moins trois (3) jours de congé consécutifs à Noël ou au Jour de l'An, incluant deux (2) congés fériés.

37.09 Remise du congé férié

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

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

Malgré ce qui précède, cette disposition ne s'applique pas si le centre d'activités où travaille la personne salariée est fermé à la date effective de prise du congé.

37.10 Échange de congé férié

Après l'affichage d'un horaire de travail et de congés, il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger les dates effectives de prise d'un même congé férié apparaissant à l'horaire. L'autorisation de la supérieure ou du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange, et dans ce cas, le taux du temps supplémentaire ne s'applique pas si la personne salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

ARTICLE 38

(Matière 11)

CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE

38.06 Date de prise

Les congés ainsi acquis doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la personne salariée et au plus tard le 30 juin de chaque année.

38.07 Les dates convenues selon la clause 38.06 doivent l'être au moins quinze (15) jours à l'avance.

ARTICLE 39

UNIFORMES, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

39.03 Uniformes (Matière 22)

L'Employeur fournit aux personnes salariées les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales. Les uniformes sont blanchis aux frais de l'Employeur.

Si, au cours de la durée de la présente convention, une directive en provenance du CISSS de la Gaspésie, du MSSS ou des Ordres professionnels est imposée concernant la tenue vestimentaire au travail, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer en vue de déterminer les mesures appropriées à appliquer.

39.04 Vestiaire et salle d'habillage (Matière 23)

L'Employeur fournit aux personnes salariées des casiers ou un local pouvant se barrer, pour le dépôt de leurs vêtements.

39.05 Salle d'habillage

L'Employeur continue de fournir à ses personnes salariées qui en disposaient à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales, une salle d'habillage pour femmes séparée de celle des hommes.

Dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettront et en fonction des besoins, l'Employeur fournira, le cas échéant, une salle d'habillage pour femmes séparée de celle des hommes.

ARTICLE 40
ALLOCATIONS DIVERSES

Section I
Allocation de déplacement (Matière 26)

40.01.1 C) Calcul des déplacements

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée.

Aux fins d'application de la présente clause, la définition du port d'attache est celle prévue à la clause 1.22 des dispositions locales.

Malgré ce qui précède, lorsque la personne 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 personne salariée doit ou non passer par son port d'attache.

D) Frais d'automobile

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

Le remboursement se fait à chaque période de paie.

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

40.02 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise sa propre automobile, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais ainsi occasionnés.

40.03 Repas

La personne salariée peut prendre son repas à l'extérieur lorsqu'elle ne peut se rendre à son port d'attache ou à son domicile et que le temps disponible pour la prise de repas est inférieur à trente (30) minutes. L'allocation de repas prévue à l'article 40.03 des dispositions nationales s'applique.

40.06 Dispositions diverses

Les remboursements des déboursés effectués en vertu des clauses 40.02 et 40.03 des dispositions locales et 40.04 des dispositions nationales sont effectués sur présentation de pièces justificatives à la période de paie suivant le dépôt de la réclamation.

Section II

Personne salariée accompagnant une ou un bénéficiaire (Matière 20)

40.07 La personne salariée chargée d'accompagner une ou un bénéficiaire hors du port d'attache où elle travaille reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

- a) elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne la ou le bénéficiaire. Elle doit alors être rémunérée suivant les dispositions nationales, y compris le temps supplémentaire si la durée de ce travail et la période de travail d'accompagnement excède la journée normale de travail ;
- b) une fois qu'elle a laissé la ou le bénéficiaire, 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 la disposition de la clause 35.01 des dispositions nationales;

Dès le départ pour le voyage de retour, et ce, jusqu'à l'arrivée à son port d'attache ou son domicile, la personne salariée est réputée comme étant au travail. Elle est alors rémunérée selon les modalités prévues à l'alinéa a) ci-haut mentionné;

- c) L'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation de pièces justificatives ;
- d) Pour tout voyage d'une journée ou plus, l'Employeur assurera à la personne salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.
- e) Advenant que la personne salariée perd une assignation à temps simple ou à temps supplémentaire, l'Employeur remboursera le salaire perdu pour le quart de travail et les autres bénéfices prévus aux dispositions locales et nationales.

ARTICLE 48

(Matière 17)

AFFICHAGE D'AVIS

48.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales, l'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage fermant à clé réservés au Syndicat. La clé est remise à la personne représentante du Syndicat.

La localisation des tableaux est la suivante :

Centre hospitalier de Maria

- Face à la cafétéria;

Centre hospitalier de Chandler

- Sous-sol en face de l'ascenseur;

Centre hospitalier de Gaspé

- 1er étage, près de la cafétéria;

Centre hospitalier des Monts

- Cafétéria;

CLSC et Centre d'hébergement de Matapédia

- Entrée du personnel;

Centre d'hébergement de Maria

- Près du salon des employées et employés;

Centre d'hébergement de New-Carlisle

- Sous-sol;

Centre d'hébergement Villa Pabos

- Sous-sol dans la salle de repos;

Centre d'hébergement Mgr Ross Gaspé

- Sous-sol, près de l'ascenseur;

Centre d'hébergement de Cap-Chat

- Entrée principale;

CLSC de Pointe-à-la-Croix

- Salle de la pause-café;

CLSC de Saint-Omer

- Salle de la pause-café;

CLSC de Caplan

- Salle de la pause-café;

CLSC de Paspébiac

- Salle de la pause-café;

CLSC de Chandler

- Salle de photocopie;

CLSC de Gaspé

- Pavillon Cantin, salle de repos;

CLSC de Mont-Louis

- Corridor face aux bureaux des médecins;

CLSC de Murdochville

- Rez-de-chaussée, salle de repos;

CLSC de Rivière au Renard

- Salle de repos local 33;

CLSC de Grande-Vallée

- Salle de repos local 226;

CLSC de Sainte-Anne-des-Monts

- Corridor près du dépôt de matériel;

CLSC de Cap-Chat

- Salle de pause;

Unité de médecine familiale Maria

- Près de la salle de pause-café;

Résidence à assistance continue de New Richmond

- Poste de travail;

Résidence à assistance continue de Chandler

- Poste de travail;

Résidence à assistance continue de Gaspé

- Poste de travail;

Résidence à assistance continue de Cap-Chat

- Poste de travail;

L'Escale Ste-Anne-des-Monts

- Salle de conférences.

Les parties peuvent convenir d'autres emplacements pour des babillards.

Dans le cas de réfection majeure, de construction ou de tout autre motif exigeant une relocalisation, l'Employeur avise le Syndicat par écrit trente (30) jours à l'avance. L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur le nouvel emplacement du tableau.

- 48.02** Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux tout avis de convocation d'assemblée syndicale et tout autre document signé par une personne représentante du Syndicat.

Cependant, aucun document autre qu'un avis de convocation d'assemblée ne peut être affiché sans qu'une copie soit remise à la personne responsable du personnel ou à sa personne représentante.

- 48.03** Le Syndicat peut avoir recours au courrier interne du CISSS de la Gaspésie selon les modalités déterminées par l'Employeur.

Le Syndicat peut utiliser le service de photocopies selon le coût en vigueur au CISSS de la Gaspésie.

- 48.04** Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective locale, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent afin d'évaluer la possibilité de mettre en place une plateforme électronique qui servirait exclusivement au Syndicat pour les affichages d'avis et de convocations.

Les parties pourront convenir d'une entente qui visera les modalités d'application.

ARTICLE 49

(Matière 7)

MUTATIONS

Section I À l'intérieur de l'unité de négociation

49.01 L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Il est entendu qu'il n'y a pas d'affichage entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre, à moins d'entente entre les parties. Tous les postes vacants qui auraient dû être affichés pendant cette période seront affichés au plus tard le 15 septembre.

Après entente entre les parties, un poste peut être affiché avant sa vacance. Dans ce cas, les clauses 49.13 3^{ème} paragraphe et 49.14 3^{ème} paragraphe trouvent application.

Dans le cas de mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07 des dispositions nationales, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

Les postes à temps complet devenus vacants sont affichés avec un statut temps complet. Si l'Employeur décide de les afficher avec un statut temps partiel, il informe le Syndicat des motifs de sa décision.

49.02 L'affichage se fait aux endroits habituels dans tous les ports d'attache du CISSS de la Gaspésie, durant une période d'au moins quinze (15) jours. L'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

49.03 Tout poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire parce qu'absente n'est pas affiché.

La personne titulaire de ce poste doit le reprendre au retour de son absence.

Si ce poste devient vacant pendant qu'il est ainsi temporairement dépourvu de sa personne titulaire, il est alors affiché selon la clause précédente.

49.04 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement durant la période d'affichage selon les modalités prévues à la section I de l'article 50 (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire). Une fois la période d'affichage terminée, le poste peut continuer d'être comblé temporairement jusqu'à l'entrée en fonction du titulaire.

49.05

L'avis affiché, suivant les dispositions de la clause 49.01, contient les indications suivantes :

1. titre(s) d'emploi et statut ;
2. supplément, s'il y a lieu ;
3. centre (s) d'activités et quart (s) de travail;
4. période d'affichage ;
5. le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines pour un poste à temps partiel;
6. dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les titres d'emploi, entre les centres d'activités mentionnés aux alinéas 1 et 3 qui précèdent;
7. dans le cas d'un poste d'équipe volante, l'employeur peut indiquer une priorité d'assignation dans un centre d'activités;
8. dans le cas d'un poste avec quart(s) de rotation, indication du quart de travail ou le pourcentage de temps travaillé sera égal ou supérieur à cinquante pour cent (50%), tel que défini à l'article 53.11.4);
9. port d'attache, aire géographique ou exceptionnellement le territoire géographique s'il y a lieu;
10. exigence d'un véhicule automobile s'il y a lieu;
11. les exigences :

a) pour les types de mutation décrits à la clause 49.09 A)

- la formation académique dans la mesure prévue à la clause 49.06,
- l'expérience en qualité d'infirmière ou infirmier, d'inhalothérapeute, infirmière ou infirmier auxiliaire, dans la mesure raisonnablement justifiable dans les circonstances;

b) pour le type de mutation tel que décrit à la clause 49.09 B)

- la formation académique,
- l'expérience,
- les aptitudes.

Ces exigences doivent être pertinentes et reliées à la nature des fonctions.

49.06

Pour les types de mutation tel que décrit à la clause 49.09 A), l'Employeur peut poser des exigences de formation académique aux conditions suivantes :

- 1) Dans la mesure prévue par la loi ou un règlement;
ou
- 2) Dans un centre d'activités spécialisé dans la mesure où l'exercice des fonctions du poste affiché le justifie.

49.07 Toute personne salariée a le droit, y compris celle en congé de Régime à traitement différé, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie au CISSS de la Gaspésie.

Cette personne salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des personnes candidates à l'endroit déterminé par la politique du CISSS de la Gaspésie.

49.08 Dès la fin de la période d'affichage, une copie des candidatures est transmise au Syndicat.

49.09 A) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste requérant le titre d'emploi d'infirmière ou infirmier, d'inhalothérapeute ou d'infirmière ou infirmier auxiliaire, accorde le poste à la personne candidate la plus ancienne parmi celles qui sont en mesure d'accomplir les fonctions normales du poste ou, si une ou des exigence(s) a (ont) été posée(s) conformément à la clause 49.05.11 a), à la personne candidate la plus ancienne parmi celles qui satisfont à cette ou ces exigence(s) et qui sont en mesure d'accomplir les fonctions normales du poste.

B) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste affiché requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi d'infirmière ou d'infirmier, d'inhalothérapeute ou d'infirmière ou infirmier auxiliaire, accorde le poste en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique, déterminés par la grille de pondération prévue à l'Annexe 2 des dispositions locales, dont :

- Expérience dans la profession
- Expérience dans le titre d'emploi visé
- Expérience dans le ou les centre(s) d'activités visé(s)
- Formation académique
- Aptitudes

C) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste affiché requérant un titre d'emploi de professionnelle ou professionnel, accorde le poste en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique, déterminés par la grille de pondération prévue à l'Annexe 2 des dispositions locales, dont :

- Expérience dans la profession;
- Expérience dans le titre d'emploi visé;
- Expérience dans le ou les centre(s) d'activités visé(s);
- Formation académique;
- Aptitudes.

49.10 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage est également affichée et le ou les postes sont accordés en vertu de la clause 49.09.

49.11 Registre de poste

Dans les trente (30) jours de la signature des dispositions locales, l'Employeur avise les personnes salariées de l'existence d'un registre de poste et les informe des modalités s'y rattachant. Le registre a pour but de permettre à une personne salariée qui souhaite un changement de poste de s'inscrire en tant que personne salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

L'inscription au registre des postes est facultative et se fait à la suite d'un avis écrit de la personne salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé. Une copie de l'inscription est transmise à la personne représentante du Syndicat.

L'utilisation et les modalités sont les suivantes :

- a) Cette inscription au registre des postes est utilisée pour les absences d'une durée minimale de quinze (15) jours;
- b) L'inscription est valide pour la durée de l'absence seulement;
- c) Un formulaire est créé à cet effet, indiquant les titres d'emploi, les statuts, les centres d'activités, les quarts de travail et les ports d'attache;
- d) La personne salariée indique sur ce formulaire le ou les postes convoités ainsi que la durée de l'absence.

49.12 Nomination

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

La personne salariée détentrice d'un baccalauréat tel que prévu à la nomenclature des titres d'emploi qui obtient un poste d'infirmière voit celui-ci modifié en poste d'infirmière clinicienne, en autant qu'elle accepte d'en effectuer les fonctions.

De plus, lors de la vacance de ce poste, celui-ci sera réaffiché avec le titre d'emploi d'infirmière.

49.13

Entrée en fonction

La personne salariée à qui le poste est attribué en vertu de la clause 49.09 entre en fonction dans les vingt (20) jours ouvrables suivant sa nomination à moins que les parties en conviennent autrement. Dans le cas où la personne salariée ne peut entrer en fonction dans les délais prévus au présent article, celle-ci ne subit aucune perte de salaire régulier.

La personne salariée qui obtient le poste durant le congé du Régime à traitement différé comble celui-ci à son retour.

La personne salariée qui obtient un poste avant sa vacance, entre en fonction lors du départ de la titulaire du poste.

49.14

Période d'initiation et d'essai

La personne salariée a droit à une période d'initiation à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail.

Pour les postes de professionnelles ou professionnels, la personne salariée a droit à une période d'initiation à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail.

Pour la personne salariée qui obtient un poste avant sa vacance, l'orientation s'effectue entre la nomination et l'entrée en fonction sur le poste.

Au cours de la période d'essai, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou elle le doit à la demande de l'Employeur, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

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

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre personne salariée, selon les modalités prévues aux clauses 49.09 des dispositions locales et 15.05 des dispositions nationales.

Durant cette période d'essai, la personne salariée qui désire poser sa candidature à un poste doit mettre fin à la période d'essai en cours et signifier à l'Employeur son intention d'être considérée titulaire du poste, et ce, avec l'approbation de celui-ci, ou de réintégrer son ancien poste.

49.15 Une personne salariée ne peut obtenir, dans une période de douze (12) mois, plus de trois (3) mutations.

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

(Cette procédure ne s'applique pas pour les postes d'équipe volante et les postes composés).

1. Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un port d'attache et dans un centre d'activités, à la condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les personnes salariées à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une fin de semaine sur deux (2) et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application de 34.06 des dispositions nationales.

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 à la clause 49.05 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 personnes 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 personne salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une personne salariée à temps complet;
 - II. S'il reste un ou des jours de travail non récupérés, ce ou ces jour(s) est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux autres personnes salariées à temps partiel du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces personne(s) salariée(s). 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 personne salariée à temps partiel ne veut, ou ne peut, par l'addition des jours offerts, devenir une personne salariée à temps complet, le

ou les jour(s) de travail du poste est (sont) offert(s) par ordre d'ancienneté aux personnes à temps partiel de ce centre d'activités, dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une ou des personne(s) salariée(s). 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 d'augmentation du roulement des quarts de travail;
 - I. Si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable, seules les personnes salariées à temps partiel 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 personnes 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 personne 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 port d'attache où il n'y a qu'un seul centre d'activités, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les personnes salariées à temps partiel de ce port d'attache.
- 4. La présente procédure cesse de s'appliquer dès qu'elle a pour effet d'entraîner l'affichage d'un poste dont la prestation de travail est inférieure à quatre (4) jours par période de deux (2) semaines. Dans ce cas, le poste est affiché en poste sept (7) jours de travail par quatorze (14) jours (7/14) avec une composante équipe volante.

49.17

Procédure particulière pour la personne salariée détenant deux (2) postes à temps partiel

- a) La personne salariée détentrice d'un (1) poste à temps partiel peut obtenir un deuxième poste à temps partiel. L'horaire de travail doit être compatible. En aucun cas l'Employeur ne modifie l'horaire de l'un des deux (2) postes pour lui permettre de l'obtenir;

- b) La personne salariée peut obtenir un deuxième poste dans son centre d'activités ou dans un autre centre d'activités;
- c) La personne salariée qui détient deux (2) postes à temps partiel doit travailler toutes les fins de semaine prévues à son horaire. Dans ce cas, l'Employeur n'est pas tenu de lui accorder une fin de semaine par période de deux (2) semaines tel que prévu à la clause 53.07;
- d) Lorsque la personne salariée est absente de son travail, l'Employeur gère cette absence comme deux (2) assignations distinctes, selon les règles prévues à l'article 50 (Assignations);
- e) Dans le cas où l'un des deux (2) postes détenus par la personne salariée est aboli, la procédure de supplantation et de mise à pied ne s'applique pas;
- f) L'addition de ces deux (2) postes ne constitue pas un poste composé.

Section II

À l'extérieur de l'unité de négociation

- 49.18** Pour tout poste vacant ou nouvellement créé immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par l'unité de négociation selon les structures administratives de l'établissement, les stipulations pertinentes des clauses 49.01, 49.05 et 49.08 reçoivent application.
- 49.19** Dans le but d'améliorer les communications entre l'Employeur et les personnes salariées, et afin de permettre aux personnes salariées de poser leur candidature, l'Employeur convient de prendre les moyens les plus appropriés pour informer les personnes salariées de toute vacance ou création de poste hiérarchiquement supérieur aux postes mentionnés à la clause 49.18.
- 49.20** Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage.
- 49.21** Toute personne salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie à l'établissement.
- 49.22** Le poste est accordé à la personne salariée ou à la personne candidate la plus compétente, qu'elle vienne ou non de l'unité de négociation.
- 49.23** L'Employeur affiche toute nouvelle nomination le jour même de son occurrence et pendant une durée de quinze (15) jours.

49.24

Si le poste est attribué à une personne salariée, elle a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste à la demande de son Employeur ou de son propre gré, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur, compte tenu des critères établis à la clause 49.21, offre le poste à une autre personne candidate.

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

Section III

Remplacement d'une ou d'un cadre

49.25

Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour remplacer un poste cadre temporairement dépourvu de son titulaire ou un poste temporaire de cadre, pour une période n'excédant pas un (1) an. Cette période peut cependant être prolongée après entente entre les parties.

Nonobstant le paragraphe précédent, la période de remplacement comprend la durée totale de l'absence dans le cas d'un congé parental et est d'une durée maximale de trente-six (36) mois dans le cas d'une absence pour invalidité ou maladie professionnelle.

ARTICLE 50

(Matière 4)

ASSIGNATIONS

Section I

Poste temporairement dépourvu de titulaire

- 50.01** Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont les postes dont la personne titulaire est absente pour l'un ou l'autre des motifs prévus aux dispositions nationales et locales, ou en raison d'une absence autorisée par l'Employeur.
- 50.02** 50.02.1 : Dans les centres d'activités qui dispensent des services vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont considérés comme non vacants et l'Employeur doit dans la mesure du possible les combler. Lorsque l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique par écrit à la demande du Syndicat les raisons de sa décision.
- 50.02.2 : Pour les autres centres d'activités, les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont considérés comme non vacants et sont comblés en tenant compte des besoins du centre d'activités. Lorsque l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique par écrit à la demande du Syndicat les raisons de sa décision.
- 50.02.3 : L'Employeur comble ces besoins par les personnes salariées de l'équipe de remplacement, par les personnes salariées de l'équipe volante, ou par les personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité, selon le cas.
- 50.02.4 : Dans la mesure du possible, l'Employeur assigne la même personne salariée pour la durée de l'assignation. En cas d'incapacité, l'Employeur informe le Syndicat de ses motifs.
- 50.02.5 : La personne salariée affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus est considérée, si elle le désire, durant cette période comme une personne salariée à temps complet.

Section II

Ordre d'assignation

50.03 Afin de combler un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, d'exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à douze (12) mois) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, l'Employeur procède à l'assignation du personnel dans l'ordre et de la façon suivante :

- 1) les personnes salariées détenant des postes composés équipe volante / autre(s) centre(s) d'activités;
- 2) l'équipe volante;
- 3) les personnes salariées de l'équipe de remplacement prévue à l'article 15.01 ;
- 4) les personnes salariées de la liste de disponibilité prévue à l'article 50 section IV.

Section III

Équipe volante

50.04 La personne salariée titulaire d'un poste d'Équipe volante ou d'un poste composé Équipe volante/autre(s) centre(s) d'activités est assujettie aux modalités de l'article 53 des dispositions locales (Heures et semaines de travail).

L'aire géographique à l'intérieur de laquelle la personne salariée de l'équipe volante peut être assignée est celle délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

L'Employeur s'engage à faire connaître, le cas échéant, la supérieure ou le supérieur immédiat et le lieu où elle reçoit ses instructions.

Une personne salariée détenant un poste composé équipe volante/ autre(s) centre(s) d'activités, est assignée en priorité par ordre d'ancienneté dans cet autre centre d'activités faisant partie de son poste.

L'Employeur peut assigner une personne salariée détenant un poste composé Équipe volante/autre(s) centre(s) d'activités dans un autre centre d'activités dans le port d'attache.

Une personne salariée, détenant un poste d'équipe volante avec priorité dans un centre d'activités, est assignée en priorité, après les personnes salariées titulaires de poste d'équipe volante/autre(s)

centre(s) d'activités, par ordre d'ancienneté dans le centre d'activités où elle a une priorité, et ce, à la confection de l'horaire.

Lorsqu'un besoin survient, la personne salariée de l'Équipe volante peut être déplacée. Le déplacement ne peut survenir plus d'une fois par quart (aller-retour).

Lorsqu'aucune assignation n'est disponible pour une personne salariée de l'équipe volante ou un poste composé Équipe volante/autre(s) centre(s) d'activités, l'Employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe volante ou détenant un poste composé Équipe volante/autre(s) centre(s) d'activités une assignation détenue par une personne salariée de la liste de disponibilité. La personne salariée visée est celle ayant le moins d'ancienneté et à qui il reste moins de vingt (20) jours à écouler à son assignation pour laquelle la personne salariée de l'équipe volante rencontre les exigences prévues à l'article 49 (Mutations).

Section IV (Matière 6) Liste de disponibilité

- 50.05** Cette liste comprend les noms des personnes salariées suivantes :
- a) Toute personne salariée à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire;
 - b) Toute personne salariée visée par l'article 1.02 de l'Annexe 5 des dispositions nationales;
 - c) Toute personne salariée visée par la clause 20.27 c) des dispositions nationales;
 - d) Les personnes candidates à l'exercice de la profession infirmière, infirmière praticienne spécialisée et infirmière auxiliaire;
 - e) Les externes en soins infirmiers et en inhalothérapie;
 - f) Les personnes retraitées réembauchées.

- 50.06** Pour être inscrite sur la liste de disponibilité et y demeurer, la personne salariée à temps partiel doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine, les quarts de travail, les centres d'activités et le ou les port(s) d'attache où elle assure sa disponibilité. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

La personne candidate à l'exercice de la profession infirmière, infirmière auxiliaire, de même que l'externe en soins infirmiers et en inhalothérapie doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées régulières de travail par semaine dont une fin semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle assure une

disponibilité dans plus d'un (1) établissement). Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

Le refus de respecter sa disponibilité ne peut être opposé à une personne salariée si elle a déjà accepté une assignation dans un autre établissement qui ne lui permet pas de respecter sa disponibilité. Dans ce cas, elle doit présenter cet avis d'assignation.

La personne salariée peut exprimer une disponibilité en dehors d'un rayon de cinquante (50) kilomètres.

Toute nouvelle personne embauchée à l'obligation de respecter la disponibilité exprimée pendant une période de six (6) mois suivant son embauche.

50.07

Une fois par période de trois (3) mois, la personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours, la disponibilité exprimée à l'Employeur. De plus, dans les quatorze (14) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la personne salariée déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité. La disponibilité ne peut être modifiée entre le 1^{er} juin et 1^{er} septembre, et entre le 15 décembre et le 15 janvier.

50.08

Les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté, compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles satisfassent aux exigences prévues à l'article 49 (Mutations) et qu'à l'occasion d'un changement de quart de travail, il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail.

a) Lors d'une absence sur un poste requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi d'infirmière, d'infirmière auxiliaire ou d'inhalothérapeute, l'ordre d'assignation est le suivant :

1) Offert aux détentrices de poste à temps partiel, et aux détentrices de poste composé, détenant un titre d'emploi supérieur, par ancienneté dans le centre d'activité qui sont orientées et aptes à faire l'assignation. Si aucune personne salariée n'accepte, l'assignation sera octroyée par ordre inverse d'ancienneté à celle présente qui est orientée et apte à faire l'assignation.

2) Offert aux détentrices de poste d'infirmière, d'infirmière auxiliaire ou d'inhalothérapeute orientées et aptes à effectuer l'assignation dans le titre d'emploi supérieur par ancienneté dans le centre d'activités. Si aucune personne salariée n'accepte, l'assignation sera octroyée par ordre inverse d'ancienneté à celle présente qui est orientée et apte à effectuer l'assignation.

Celle-ci est rémunérée selon le titre d'emploi de la personne salariée qu'elle remplace, conformément aux articles 26.01 et 28.09 des dispositions nationales.

b) Lorsque la durée prévue de l'assignation est de moins de dix (10) jours, une personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son centre d'activités, et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences prévues à l'article 49 (Mutations).

Si la disponibilité exprimée par la personne salariée à temps partiel ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées à temps partiel du centre d'activités.

Si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les personnes salariées à temps partiel du centre d'activités, la partie non comblée de l'assignation est offerte à une personne salariée selon les modalités prévues au paragraphe a) de la présente clause.

Lorsque la durée de l'assignation accordée en vertu du présent paragraphe est modifiée et qu'il est prévisible qu'il reste dix (10) jours et plus, les dispositions du paragraphe c) s'appliquent.

c) Lorsque la durée prévue de l'assignation est de dix (10) jours et plus, l'assignation est accordée conformément au paragraphe a) de la présente clause. Cependant, la règle du seize (16) heures entre les quarts et les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.

Toutefois, une personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son centre d'activités, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences prévues à l'article 49 (Mutations). Le poste de la personne salariée ainsi assignée est comblé, s'il y a lieu, par une personne salariée de la liste de disponibilité. La personne salariée à temps partiel reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire régulier qu'elle avait lorsqu'elle occupait le poste.

d) Pour les remplacements de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période du 1^{er} juin au 30 septembre, les personnes salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa personne 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. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

Lorsqu'une personne salariée obtient une assignation avant le début d'un remplacement de vacances qui lui a été signifié, elle peut quitter temporairement cette assignation pour combler le remplacement de vacances. Dans ce cas, lorsque le remplacement de vacances est terminé, la personne salariée reprend l'assignation qu'elle détenait si cette même assignation se poursuit.

L'assignation qu'elle quitte temporairement est offerte aux personnes salariées selon les règles prévues à la présente clause, pour la durée du remplacement de vacances.

e) La personne salariée à temps partiel n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire si le nombre de jours a été modifié ou si le nombre d'heures devient inférieur aux heures du poste qu'elle détient par l'application des clauses 20.27, 21.19 ou 21.37 des dispositions nationales. Cependant, la personne salariée de la liste de disponibilité ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification au congé sans solde ou prolongation de congés parentaux prévus à la clause 20.27 des dispositions nationales.

f) Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée de la liste de disponibilité est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, cette personne salariée est réputée disponible s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation.

Lorsqu'aucune personne salariée n'est disponible pour effectuer une assignation de plus de trente (30) jours, l'employeur procède, après entente entre les parties, à l'affichage de cette assignation pendant sept (7) jours, et celle-ci est offerte par ordre d'ancienneté aux personnes salariées qui répondent aux exigences du poste. Exceptionnellement, la personne salariée peut quitter temporairement son poste pour la durée de l'assignation, et conserve tous les droits et privilèges rattachés à celui-ci.

g) Les personnes salariées à temps complet ou à temps partiel travaillant sur le quart stable de nuit ont une priorité d'assignation dans leur centre d'activités pour des remplacements d'une durée supérieure à trois (3) mois sur le quart de jour et de soir. Cette priorité s'exerce à l'égard des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité incluant les personnes salariées à temps partiel de ce centre d'activités.

h) Les personnes retraitées réembauchées dans le cadre de la lettre d'entente no 6 (Relative à la personne retraitée réembauchée) des dispositions nationales sont utilisées lorsque l'Employeur a appliqué toute la procédure prévue aux paragraphes a), b), c), d), e), f), g) de la présente clause.

i) Pour les personnes retraitées réembauchées, le choix des assignations s'effectue lors de l'affichage de l'horaire de travail. Celui-ci inclut toutes les assignations disponibles. Leur choix s'effectue à tour de rôle à toutes les quatre (4) semaines dans les centres d'activités où ces personnes sont disponibles et orientées. Les assignations non prévues se donnent aussi à tour de rôle. Le tour de rôle est établi selon la date de départ à la retraite.

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

50.10 Pour les assignations de dix (10) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à l'article 50 section I (Poste temporairement dépourvu de leur titulaire), des particularités suivantes :

- a) l'identité du poste
- b) le nom de la personne titulaire (s'il y a lieu)
- c) la durée probable de l'emploi
- d) le salaire régulier

Pour les assignations de moins de dix (10) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande.

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir à la personne représentante du Syndicat ces mêmes particularités selon la fréquence des périodes financières.

Section V (Matière 5) Déplacement

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

La personne salariée ne peut être déplacée, sauf :

- a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités, lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilitée à assumer cliniquement le remplacement ;

- b) Lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence.

Dans ces cas, le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une fois par quart. Il ne peut non plus se faire sur une base répétitive. Après entente entre les parties un déplacement pourrait excéder un quart de travail.

Cependant, la personne salariée peut être déplacée durant la période du congé scolaire (24 juin au 15 août) dans le cas de la personne salariée œuvrant en milieu scolaire lorsqu'elle n'est pas en congé sans solde ou en congé annuel. Les parties peuvent convenir de modalités particulières pour l'application du présent paragraphe.

La présente clause n'a pas pour objet d'empêcher une personne salariée de se porter volontaire à un tel déplacement dans le cadre et selon les dispositions prévues aux paragraphes précédents.

50.12

L'Employeur peut demander à une personne salariée, par ancienneté, sur une base volontaire, d'être déplacée pour effectuer une assignation dans le cas où aucune personne salariée n'est disponible pour effectuer ladite assignation et que toutes les procédures prévues à l'article 50 des dispositions locales ont été appliquées. Ce déplacement à la confection de l'horaire ne doit pas occasionner de temps supplémentaire obligatoire dans le centre d'activités de la personne salariée déplacée. La personne salariée doit être orientée dans ce centre d'activités et apte à effectuer les tâches et responsabilités.

La personne salariée déplacée doit être remplacée dans son centre d'activités, sauf dans le cas d'une diminution significative des besoins. L'Employeur doit fournir l'information au Syndicat.

Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire régulier à la suite d'un déplacement.

50.13

Compte tenu de l'article 2 (Buts de la convention collective) des dispositions nationales, les parties établissent, par le biais du Comité local de relations de travail, les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les personnes salariées affectées par une fermeture temporaire, totale ou partielle d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois. Dans ce cas, avant d'effectuer un déplacement, l'Employeur peut offrir à la personne salariée son congé annuel ou un congé sans solde prévu à la clause 19.11 des dispositions locales.

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

50.14

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de d'autres raisons et d'autres modalités de déplacement que celles prévues à la présente.

ARTICLE 51

(Matière 21)

PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

51.01 En cas de détérioration ou perte de biens ou d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), subies par la personne salariée, attribuable à l'exercice de ses fonctions, à un accident/incident avec un usager ou pour cause d'un équipement défectueux, l'Employeur pourvoit au remplacement, à la réparation ou au remboursement du bien ou de l'effet personnel.

La personne salariée doit faire sa réclamation au plus tard dans les sept (7) jours de l'événement. Elle devra fournir des pièces justificatives pour obtenir le remboursement, si tel est le cas.

ARTICLE 52

(Matière 24)

MODALITÉS RELATIVES AU VERSEMENT DES SALAIRES

52.01 Relevé de paie

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit :

- le nom de l'Employeur;
- le nom et le prénom de la personne salariée;
- le numéro de la personne 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;
- le nombre de congés de maladie accumulés;
- le nombre de congés fériés accumulés;
- l'ancienneté accumulée;
- le quantum en heures de vacances, et pour les personnes salariées à temps partiel, le montant s'y rattachant.

L'Employeur doit présenter, sur des relevés distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu) et de congés de maladie non utilisés au moment de leur « monnayabilité ».

S'il y a un changement au niveau du système informatique relatif à la paie, les parties se rencontreront afin de convenir d'une entente s'il y a lieu.

52.02 Montants dus au départ

L'Employeur remet à la période de paie suivant le départ de la personne salariée un état des montants dus par l'Employeur en salaire et bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

À la période de paie suivant le départ de la personne salariée, ou au plus tard à l'autre période de paie qui suit, l'Employeur lui remet par dépôt bancaire les montants dus.

52.03 Période de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Le versement des primes majorées s'effectue sur une période n'excédant pas vingt-huit (28) jours.

52.04 Erreur sur la paie

Dans le cas où il se produit une erreur sur la paie imputable à l'Employeur impliquant un montant dû, égal ou supérieur à vingt dollars (20 \$), l'Employeur s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la date du versement en cause en remettant à la personne salariée l'argent dû.

Si cette erreur est d'un montant inférieur à vingt dollars (20 \$), elle est corrigée au versement suivant.

52.05 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants :

- a) L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer :
 - 1) cent vingt dollars (120 \$) par semaine, plus vingt dollars (20 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3^e), dans le cas d'une personne salariée qui pourvoit au besoin de son conjoint ou sa conjointe, ou si elle a charge d'enfant ou si elle est le principal soutien d'une parente ou un parent ;
 - 2) quatre-vingts dollars (80 \$) par semaine dans les autres cas.
- b) L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de vingt pour cent (20 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

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

Dans le cas où la personne salariée n'a pas travaillé au moins cinquante (50%) de son cycle de rotation de soir ou de nuit, la récupération de la prime s'effectue selon le mode convenu au présent article.

52.06 L'Employeur transmet au Syndicat le nom d'une personne salariée en période d'invalidité et le nom d'une personne salariée qui a planifié officiellement sa retraite, sur autorisation de celle-ci. Cette information doit être transmise au plus tard un mois suivant le début de l'invalidité ou l'annonce de la retraite.

52.07 Cotisations aux Ordres professionnels

L'Employeur prélèvera sur la paie des personnes salariées qui en font la demande, un montant correspondant à la cotisation aux Ordres professionnels. Cette demande doit être faite entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} février de chaque année. Par contre, la personne salariée peut indiquer sa volonté à ce que le prélèvement se poursuive d'année en année, et ce, à moins d'avis contraire de sa part.

Le ou vers le 1^{er} février de chaque année, l'Employeur remettra aux personnes salariées les sommes prélevées selon les dispositions du paragraphe 1 et il est de la responsabilité de chaque personne salariée de payer sa cotisation annuelle et de remplir sa déclaration annuelle.

Cependant, dans le cas où la personne salariée est en congé sans solde, la déduction à la source cesse. Le paiement de la cotisation demeure la responsabilité de la personne salariée.

52.08 Fonds de solidarité et Caisse d'économie (Matière 25)

L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux personnes salariées qui le désirent, de souscrire, par le mode de déduction à la source, au plan d'épargne d'un Fonds de Solidarité de travailleur ou d'une Caisse d'économie.

Quel que soit le nombre de personnes salariées qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque personne salariée qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par la personne salariée pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Une personne salariée peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis écrit en ce sens au Fonds ou à la Caisse d'économie et à l'Employeur.

L'Employeur s'engage à faire parvenir au Fonds ou à la Caisse d'économie, selon les modalités convenues entre le Fonds de Solidarité, la Caisse d'économie et le représentant de l'Employeur, les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque personne salariée et le montant prélevé pour chacune.

ARTICLE 53
(Matière 9)
HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Section I
Nombre d'heures de travail hebdomadaire et quotidien

53.01 Semaine régulière

- a) La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37,50) réparties en cinq (5) jours de travail de 7,5 heures;
OU
- b) La semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36,25) réparties en cinq (5) jours de travail de 7,25 heures;
OU
- c) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de travail de 7 heures.
OU
- d) La semaine régulière de travail pourrait être différente selon les modalités prévues à l'annexe 1 (postes atypiques) des dispositions locales et l'annexe 4 (horaire de quatre (4) jours) des dispositions nationales.

53.02 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 00:01 heure, le dimanche, à 24:00 heure, le samedi.

Section II
Repas et période de repos

- 53.03** La période de repas est d'une durée de quarante-cinq (45) ou de soixante (60) minutes et est allongée de quinze (15) minutes pour la personne salariée qui doit transmettre un rapport à la fin de son quart de travail. La longueur effective (quarante-cinq (45) ou soixante (60) minutes) de cette période est déterminée par arrangement local.

La personne salariée n'est pas tenue de prendre ses repas à l'établissement, sauf lorsque requis par l'Employeur ou lorsque la personne salariée est seule en présence d'usagers, elle est réputée au travail et le temps supplémentaire s'applique.

53.04 Période de repos

Une personne salariée travaillant sur le quart de soir ou de nuit peut accoler une (1) ou deux (2) période(s) de repos. Cependant, le moment de la prise effective de ces périodes de repos doit être déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat.

Lors de situation urgente et impérative, l'Employeur s'engage à payer à taux simple les périodes de repos non prises. Toutefois, cela doit être fait avec l'approbation du supérieur immédiat ou de son remplaçant.

Section III Congé hebdomadaire et horaire de travail

53.05 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute personne salariée deux (2) journées complètes de repos par semaine. Cependant, la personne salariée peut prendre quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines.

53.06 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire ou de leur horaire de travail tel qu'établi, suivant entente avec leur supérieure ou supérieur immédiat. Le temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.

53.07 Nombre et répartition des fins de semaine

L'Employeur doit organiser la répartition du travail de façon telle que les personnes salariées soient en congé à tour de rôle. Il accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible en tenant compte des exigences du centre d'activités et de la disponibilité du personnel.

L'Employeur doit assurer à chaque personne salariée une fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive.

53.08 Durée de la fin de semaine

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.

53.09 Affichage des horaires

L'horaire des heures de travail et des congés est affiché et disponible sur support informatique, accessible en tout temps aux personnes salariées ainsi qu'au Syndicat. Celui-ci est affiché au moins deux (2) semaines à l'avance et couvre une période de quatre (4) semaines. L'horaire est déterminé par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

L'Employeur doit mentionner, dans l'horaire de travail, les jours et les heures de début et de fin de chaque quart de travail des personnes salariées. Il ne peut changer lesdites heures sans motif valable et sans donner un avis de sept (7) jours.

53.10 Réaménagement de l'horaire

Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une personne 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. Après entente entre les parties, le délai peut être différent.

Section IV Roulement des quarts

53.11 Roulement des périodes

- 1) Lorsque les personnes salariées sont assujetties au système de roulement des périodes de travail, les horaires de travail doivent être organisés en tenant compte des besoins du centre d'activités ainsi que du perfectionnement professionnel des personnes salariées.
- 2) S'il y a suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des périodes de travail entre les personnes salariées.
- 3) Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des périodes de travail se fait sur la base d'un centre d'activités, à tour de rôle, entre les personnes salariées. Cependant, l'Employeur doit accorder un service stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande.

Dans ce cas, la personne salariée n'est pas assujettie au roulement des périodes de travail et elle peut revenir au roulement des périodes avec un préavis de quatre (4) semaines dont une copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle n'ait pas obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.

- 4) L'Employeur prendra toutes les mesures appropriées pour permettre à la personne 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 (cycle de rotation), la personne salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour. Le point de départ de cette période est le 1^{er} avril.

Malgré ce qui précède, pour tous les postes résultant du processus de rehaussement prévu à la lettre d'entente no 1, l'Employeur peut afficher ou confirmer un poste avec un pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit qui peut être égal ou supérieur à cinquante pour cent (50%) à l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois.

- 5) Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure la rotation sur deux (2) quarts de travail, soit jour-soir, soit jour-nuit.
- 6) Les personnes salariées stables de soir ou de nuit sont assignées à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année, si cette assignation leur permet de rafraîchir leurs techniques. Une telle assignation peut également être faite à la demande de l'Employeur.
- 7) Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur tente d'atténuer le système de roulement des périodes par l'utilisation de moyens favorisant la stabilité.

53.12 Contrôle du temps

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

ARTICLE 54

(Matière 18)

ORDRE PROFESSIONNEL

- 54.01** L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une personne salariée dont le droit de pratique est suspendu par un Ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues à l'article 19 des dispositions nationales ou locales. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

ANNEXE 1

POSTES ATYPIQUES

Considérant la lettre d'entente no 5 de la convention collective FSQ-CSQ (2015-2020) relative à la stabilité des postes;

Considérant la volonté des parties de diminuer la précarité et d'assurer une plus grande stabilité pour le personnel du CISSS de la Gaspésie;

Considérant la volonté des parties de dispenser des soins et services accessibles, continus, sécuritaires et de qualité à la population;

Considérant la nécessité de développer le caractère attractif des postes;

Les parties conviennent de la possibilité de mettre en place des postes atypiques et des conditions applicables à de tels postes.

1. Poste comportant un horaire de douze (12) heures

L'affichage de poste de douze (12) heures peut se faire selon les conditions suivantes :

A- Lorsque l'organisation du travail justifie une présence ou un service sur une période de douze (12) heures sans chevauchement des quarts de travail;

B- Les postes pour lesquels un projet d'horaire de douze (12) heures est en vigueur depuis deux (2) ans;

C- Dix pour cent (10%) des postes d'équipes volantes, dans chacune des professions, par réseau local de services;

1.1 Tous les postes de douze (12) heures auront un statut temps complet et seront affichés ou offerts sur une base volontaire;

1.2 L'horaire de travail sera d'une durée minimale de douze (12) semaines;

Les heures de début et de fin de chaque quart de travail sont indiquées dans l'horaire de travail;

Le nombre de quarts de travail pour une période de deux (2) semaines est de sept (7);

De façon générale, l'horaire de travail pour quatorze (14) jours est le suivant : deux (2) jours de travail- deux (2) jours de congé – trois (3) jours de travail / deux (2) jours de congé – deux (2) jours de travail – trois (3) jours de congé ou sept (7) jours consécutifs de travail pour les personnes salariées qui en feront la demande.

L'Employeur ne peut modifier l'horaire de travail sans motif valable et sans donner un préavis de dix (10) jours ouvrables. En aucun cas les sept (7) jours de congés consécutifs prévus lors de la confection de l'horaire ne peuvent être modifiés.

1.3 Poste à temps complet (37.50 heures/semaine)

L'Employeur rémunère ces heures travaillées, selon l'horaire comprimé prévu, à taux régulier pour l'équivalent de soixante-quinze (75) heures par période de deux (2) semaines;

Considérant que les personnes salariées effectuent réellement soixante-dix-neuf (79) heures trente-quatre (34) minutes par période de deux (2) semaines, soit onze (11) heures vingt-deux (22) minutes par quart de travail, il y aura reprise de temps équivalent à vingt-sept (27) heures vingt-quatre (24) minutes, soit deux jours (2) jours de congés (vingt-deux (22) heures quarante-quatre (44) minutes) supplémentaires pour permettre une période de sept (7) jours de congés consécutifs par période de douze (12) semaines. Le solde des heures non reprises soit quatre (4) heures quarante (40) minutes peut être rémunéré à la fin de la période de douze (12) semaines ou repris en temps après entente avec l'Employeur;

La personne salariée bénéficie de deux (2) périodes de repas. Ces deux (2) périodes de repas sont de quarante-cinq (45) minutes pour la première et de quinze (15) minutes pour la deuxième, auxquelles une pause est ajoutée pour un total de trente (30) minutes;

Durant un quart de travail de douze (12) heures, la personne salariée a droit en plus de ses repas à trois (3) pauses rémunérées de quinze (15) minutes;

Les temps de pause et de repas peuvent faire l'objet d'un aménagement différent après entente entre la personne salariée et le chef de service.

1.4 Poste à temps complet (36.25 heures/semaine)

L'Employeur rémunère ces heures travaillées, selon l'horaire comprimé prévu, à taux régulier pour l'équivalent de soixante-douze (72) heures trente (30) minutes par période de deux (2) semaines;

Considérant que les personnes salariées effectuent réellement soixante-dix-neuf (79) heures trente-quatre (34) minutes par période de deux (2) semaines, soit onze (11) heures vingt-deux (22) minutes par quart de travail, il y aura reprise de temps équivalent à trente (30) heures vingt-quatre (24) minutes, soit deux (2) jours de congés (vingt-deux (22) heures quarante-quatre (44) minutes) supplémentaires pour permettre une période de sept (7) jours de congés consécutifs par période de douze (12) semaines. Le solde des heures non reprises,

soit sept (7) heures quarante (40) minutes peut être rémunéré à la fin de la période de douze (12) semaines ou repris en temps après entente avec l'Employeur;

La personne salariée bénéficie de deux (2) périodes de repas. Ces deux (2) périodes de repas sont de quarante-cinq (45) minutes pour la première et de quinze (15) minutes pour la deuxième, auxquelles une pause est ajoutée pour un total de trente (30) minutes;

Durant un quart de travail de douze (12) heures, la personne salariée a droit en plus de ses repas à trois (3) pauses rémunérées de quinze (15) minutes;

Les temps de pause et de repas peuvent faire l'objet d'un aménagement différent après entente entre la personne salariée et le chef de service.

1.5 Poste à temps complet (35 heures/semaine)

L'Employeur rémunère ces heures travaillées, selon l'horaire comprimé prévu, à taux régulier pour l'équivalent de soixante-dix (70) heures par période de deux (2) semaines;

Considérant que les personnes salariées effectuent réellement soixante-treize (73) heures trente (30) minutes par période de deux (2) semaines, soit dix (10) heures trente (30) minutes par quart de travail, il y aura reprise de temps équivalent à vingt-et-une (21) heures, soit deux (2) jours de congés supplémentaires pour permettre une période de sept (7) jours de congés consécutifs par période de douze (12) semaines;

La personne salariée bénéficie de deux (2) périodes de repas. Ces deux (2) périodes de repas ont une durée cumulative d'une (1) heure trente (30) minutes;

Durant un quart de travail de douze (12) heures, la personne salariée a droit en plus de ses repas à trois (3) pauses rémunérées de quinze (15) minutes;

Les temps de pause et de repas peuvent faire l'objet d'un aménagement différent après entente entre la personne salariée et le chef de service.

1.6 L'Employeur s'engage à octroyer sept (7) jours de congés consécutifs par douze (12) semaines de travail. De plus, il s'engage à placer un autre sept (7) jours de congés consécutifs à l'intérieur de ces mêmes douze (12) semaines, en y incluant deux (2) jours de congés fériés, vacances ou autres pour les personnes salariées qui en feront la demande;

- 1.7** En aucun temps, l'employeur ne pourra avoir recours au temps supplémentaire obligatoire pour celles qui ont des postes de douze (12) heures;
- 1.8** Entre chaque quart de travail, les personnes salariées ont droit à douze (12) heures continues de repos. Toutefois, en dernier recours, les personnes salariées pourront effectuer quatre (4) heures de temps supplémentaire, mais elles bénéficieront toujours d'un minimum de douze (12) heures de repos. Une personne salariée pourrait se désister volontairement de la période de repos;
- 1.9** Une personne salariée concernée par les conditions citées au point 1. A-B-C peut se porter volontaire à une modification de son poste en poste de douze (12) heures;
- 1.10** Une personne salariée détenant un poste comportant un nombre d'heures prévues à l'article 53.01 des dispositions locales n'est pas tenue de supplanter un poste de douze (12) heures;
- 1.11** Lorsqu'un poste de douze (12) heures sera temporairement dépourvu de titulaire, son assignation sera offerte sur une base volontaire selon les modalités prévues à l'article 50 des dispositions locales, les conditions prévues à la présente annexe s'appliquent à la personne salariée qui effectue l'assignation;
- 1.12** Lorsqu'à la fin d'une période d'affichage, il n'y a pas de candidature, le poste est réaffiché avec un nombre d'heures par quart, tel que prévu à l'article 53.01 A), B), C);
- 1.13** Toutes les dispositions nationales et locales qui ne sont pas modifiées par la présente annexe, continuent de s'appliquer;
- 1.14** À chaque année, à une date convenue, les parties se rencontrent afin d'évaluer l'atteinte des objectifs poursuivis par l'affichage de postes de douze (12) heures et pourraient convenir d'autres conditions que celles prévues au point 1. A-B-C.

2. Poste avec aire géographique supérieure

- a) À partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective locale, un nouveau poste ayant une aire géographique pouvant s'étendre sur une distance maximale de soixante-quinze (75) kilomètres du port d'attache peut être affiché;
- b) L'affichage de ce poste se fait avec un statut de temps complet et est affiché ou offert sur une base volontaire;
- c) L'avis d'affichage de ce poste contient les indications prévues à l'article 49.05 des dispositions locales auxquelles s'ajoute :

« L'aire géographique où œuvrera la personne salariée à partir de son port d'attache »;

- d) Toutes les dispositions de l'article 40 des dispositions nationales s'appliquent ainsi que celles de l'article 40 des dispositions locales (allocations diverses);
- e) L'affichage des horaires de ce poste contient en plus des dispositions prévues à l'article 53 des dispositions locales, l'indication suivante :
 - Le ou les lieux où la personne salariée exerce ses activités à l'intérieur de l'aire géographique prévue au poste;
- f) Une personne salariée n'est pas tenue de supplanter un poste atypique avec une aire géographique supérieure;
- g) Toutes les dispositions nationales et locales qui ne sont pas modifiées par la présente annexe, continuent de s'appliquer.

Annexe 2

Grille de pondération relative à la clause 49.09 b) et c)

Expérience dans la profession :

7 ans et plus	15 points
6 ans	13 points
5 ans	11 points
4 ans	9 points
3 ans	7 points
18 mois	5 points

Expérience dans le titre d'emploi ou de gestion

Détient un poste d'assistante ou de professionnelle	6 points
Remplit la fonction d'assistante ou de professionnelle	5 points
A déjà détenu un poste avec le titre d'emploi	4 points
Détient un poste de chef d'équipe ou de coordonnatrice technique (inhalothérapeute)	3 points
A déjà détenu un poste de chef d'équipe ou de coordonnatrice technique (inhalothérapeute)	2 points

Expérience avec la clientèle

2 ans et plus	3 points
6 mois à 2 ans	1 point

Formation reliée à la fonction

Maîtrise dans la profession	6 points
Baccalauréat dans la profession	5 points
Baccalauréat 60 crédits complétés	4 points
Certificats	3 points
Moins de 30 crédits	2 points
Formation en cours d'emploi	1 point

Total : 30 points

Habilités et compétences (aptitudes)

Test écrit	35 points
Entrevue	35 points

Total : 100 points

L'Employeur accorde le poste à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui ont obtenu quatre-vingt (80) points.

Initiales WJ/SE 72

Lettre d'entente no 1

Relative à la stabilisation et au rehaussement des postes

Considérant la lettre d'entente numéro 5 de la convention collective FSQ-CSQ, qui prévoit des cibles de poste à temps complet :

Considérant la volonté des parties de stabiliser les équipes de travail;

Considérant la volonté des parties d'appliquer des solutions favorisant l'attraction et la rétention du personnel au CISSS de la Gaspésie;

Considérant la volonté des parties d'assurer aux personnes salariées des postes comportant minimalement sept (7) jours de travail par quatorze (14) jours (7/14), pour les infirmières auxiliaires et les inhalothérapeutes et des postes à temps complet pour les infirmières.

Les parties conviennent que :

1. Avant le 10 mai 2019, toutes les personnes salariées de la profession infirmière auxiliaire et inhalothérapeute se verront offrir sur une base volontaire le rehaussement de leur poste en poste de sept (7) jours par période de quatorze (14) jours (7/14) dans leur centre d'activités;
2. Avant le 10 mai 2019, toutes les personnes salariées de la profession infirmière se verront offrir sur une base volontaire un rehaussement de leur poste en poste temps complet avec une composante équipe volante jour/soir ou jour/nuit;
3. Au plus tard le 1^{er} mai 2020 et le 1^{er} mai 2022, le comité local de relations de travail analysera pour chacune des professions, dans chacun des centres d'activités, les assignations faites par les personnes salariées de la liste de disponibilité, les jours travaillés découlant de fardeau de tâches, le temps supplémentaire et les heures effectuées par la main d'œuvre indépendante, s'il y a lieu;

À partir de ce nombre d'heures résultant de l'analyse effectuée, l'Employeur procède à la conversion desdites heures de la façon suivante :

- a) Les personnes salariées de la profession infirmière auxiliaire et inhalothérapeute se verront offrir par ordre d'ancienneté sur une base volontaire un rehaussement de leur poste en poste temps complet dans leur centre d'activités;

4. Avant le 10 mai 2019, les personnes salariées détenant des postes composés centre d'activités/équipe volante en date de la signature de l'entente de principe, soit le 26 novembre 2018, se verront offrir sur une base volontaire d'être stabilisées dans leur centre d'activités, autre que équipe volante;

Exceptionnellement, dans certains centres d'activités, certains postes ne pourront être stabilisés. La liste de ces centres d'activités et la liste de ces postes devront faire l'objet d'une entente entre les parties.

5. Au plus tard le 1^{er} mai 2020 et le 1^{er} mai 2022, en fonction de l'analyse des heures effectuées, les personnes salariées de la profession infirmière, infirmière auxiliaire qui détiennent des postes composés centre d'activités/équipe volante se verront offrir par ancienneté sur une base volontaire la possibilité d'être stabilisées dans le centre d'activités composant leur poste autre que équipe volante;
6. L'Employeur confirme par écrit dans les quinze (15) jours à la personne salariée et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut, et le cas échéant, le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines;
7. Suite au processus de rehaussement et à la stabilisation des postes, advenant un surplus de personnel dans un titre d'emploi dans un centre d'activités, l'Employeur peut demander à une personne salariée, par ancienneté, orientée et apte, sur une base volontaire d'être déplacée pour effectuer une assignation dans un autre centre d'activités dans le port d'attache. Si aucune personne salariée n'accepte, la personne la moins ancienne orientée et apte sera déplacée;
8. Les parties pourront convenir de poursuivre l'exercice de stabilisation et de rehaussement au-delà de l'année 2022.

Lettre d'entente no 2

Relative à l'embauchage

1. À l'embauchage, la personne salariée de la profession infirmière obtient un poste équipe volante, temps complet, ou à son choix, un poste temps partiel sept (7) jours par quatorze (14) jours (7/14); rotation jour/nuit dans le port d'attache d'un Centre hospitalier (CH) ou d'un Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD) dans le réseau local de services où elle est embauchée. Si la personne salariée détient une formation universitaire visée par l'annexe 1 des dispositions nationales, elle est embauchée selon les mêmes dispositions que ci-haut mentionnées dans le titre d'emploi correspondant à sa formation selon *la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux*. La personne salariée doit accepter les fonctions reliées à ce titre d'emploi.
2. À l'embauchage, le personne salariée de la profession infirmière auxiliaire obtient un poste équipe volante, sept (7) jours par quatorze (14) jours (7/14) de rotation jour/nuit dans le port d'attache d'un CH ou d'un CHSLD du réseau local de services dans lequel elle est embauchée.
3. À l'embauchage, la personne salariée de la profession inhalothérapeute obtient un poste sept (7) jours par quatorze (14) jours (7/14) de rotation jour/nuit si le fonctionnement est vingt-quatre (24) heures, sept (7) jours par semaine, sinon les postes seront jour/soir dans le port d'attache CH du réseau local de services dans lequel elle est embauchée.
4. À l'embauchage, les postes qui sont demeurés vacants suite à la procédure d'affichage sont offerts aux personnes salariées nouvellement embauchées.

Lettre d'entente no 3

Relative à l'opération d'une aile ou d'une unité psychiatrique structurée au Centre hospitalier de Sainte-Anne-des-Monts

L'Employeur reconnaît opérer une aile ou une unité psychiatrique structurée à l'installation Centre hospitalier de Sainte-Anne-des-Monts, tel que défini à l'article 38 des dispositions nationales et consent aux personnes salariées les avantages qui sont prévus aux articles 38 à 41 des dispositions nationales.

Lettre d'entente no 4

Relative aux rappels durant le repas et aux interventions téléphoniques

1. Rappel durant un repas

- A) La personne salariée qui assure une disponibilité en service de garde pendant la période de repas, reçoit pour cette période la prime prévue à la clause 35.01 des dispositions nationales.

Le rappel au travail pendant la période de repas est autorisé par l'Employeur.

Dans ce cas, la personne salariée reçoit la rémunération prévue à la clause 35.03 (Rappel de l'intérieur) des dispositions nationales. Il est entendu qu'un seul rappel sera rémunéré par période de repas.

- B) Si une personne 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.

2. Intervention téléphonique

La personne salariée assujettie au service de garde, qui décide, selon son jugement professionnel de ne pas se déplacer, reçoit en plus de sa prime prévue à la clause 35.01 des dispositions nationales, une rémunération au taux du temps supplémentaire pour le temps effectivement fait, mais jamais en deçà de soixante (60) minutes à taux simple.

Lettre d'entente no 5

Relative au fonctionnement des résidences à assistance continue (RAC)

Considérant que les personnes salariées des résidences à assistance continue détiennent des postes 36.25 heures semaine;

Considérant que les personnes salariées des résidences à assistance continue (RAC) sont requises d'être présentes et d'appliquer des programmes d'intervention durant la période des repas;

Considérant que les personnes salariées n'ont donc pas de période de repas prévue à leur horaire de travail.

- 1) L'Employeur fournit un repas à la personne salariée moyennant une contribution de deux (2 \$) par repas pour défrayer sa contribution personnelle (repas, collation, café...). Cette contribution sera retenue à la source (sur la paie) et sera versée dans le compte commun de la résidence;
- 2) L'horaire des personnes salariées est de 7.25 heures continues. La période de repas est considérée comme du temps travaillé et reprise en temps à la fin du quart de travail;

Les personnes salariées doivent bénéficier de leur pause, si tel n'est pas le cas dû à l'organisation du travail ou à l'état de la clientèle, les pauses seront rémunérées à taux simple, tel que prévu à l'article 53.04 des dispositions locales.

Lettre d'entente no 6

Relative au recours à la main-d'œuvre indépendante

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) L'employeur informe le Syndicat de l'état de la situation concernant les remplacements, le recours au temps supplémentaire et son besoin d'utiliser la MOI;
- 2) Les parties procèdent à une analyse de la problématique rencontrée ainsi qu'une évaluation des solutions possibles afin d'éviter le recours à la MOI;
- 3) Advenant l'utilisation de la MOI, l'Employeur doit fournir les informations suivantes au Syndicat :
 - Le nom de l'Agence;
 - Le nom des personnes provenant de ladite Agence;
 - L'horaire de travail de ces mêmes personnes;
 - Le centre d'activités et le port d'attache concerné.

Lettre d'entente no 7

Relative au comité santé et sécurité au travail

Les parties conviennent de l'existence d'un comité paritaire de santé et sécurité du travail par réseau local de services (RLS) dont les modalités seront déterminées par ce comité.

Le comité sera formé d'au moins une personne représentante du Syndicat.

Les parties peuvent convenir que, lors de mesures spéciales ou de réorganisation du travail entraînant des mouvements de personnel, l'Employeur met à la disposition des personnes salariées visées un accompagnement psychologique collectif.

Lorsque les problèmes soulevés touchent particulièrement le personnel de la catégorie 1, les discussions se font en comité local de relations de travail.

Lettre d'entente no 8

Relative au comité sur l'application du temps supplémentaire

Les parties conviennent de mettre en place un comité paritaire dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective locale.

Le mandat du comité est :

- A) Améliorer la façon d'octroyer le temps supplémentaire;
- B) Diminuer les impacts du temps supplémentaire sur la main d'œuvre;
- C) Améliorer le fonctionnement administratif du temps supplémentaire.

Des solutions devront être mises en place dans les cent vingt (120) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective locale. Les travaux du comité se poursuivront afin d'évaluer les solutions mises en place et de convenir d'autres solutions, le cas échéant.

Les modalités sont convenues entre les parties.

Lettre d'entente no 9

Relative aux locaux syndicaux

1. L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local adéquat, exclusif et permanent dans chaque centre hospitalier de chacun des réseaux locaux de service (RLS).

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local pouvant être partagé, à être utilisé en journée exclusive dans les ports d'attache suivants :

- CHSLD Mgr Ross
- CLSC de Murdochville
- CLSC de Rivière au Renard
- CLSC de Grande Vallée
- CHSLD Villa Pabos
- CHSLD Maria
- CLSC de Paspébiac
- CHSLD de New Carlisle
- CHSLD de Cap-Chat
- CLSC St-Omer
- CLSC-CHSLD Matapédia

Lorsque l'Employeur doit relocaliser le local Syndical, il avise le Syndicat par écrit trente (30) jours à l'avance. L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur l'emplacement du nouveau local.

Lettre d'entente no 10

Relative aux particularités pour les personnes salariées à temps partiel exerçant des fonctions syndicales

1. Lorsque la personne salariée à temps partiel doit exercer des fonctions syndicales et qu'elle n'est pas inscrite à l'horaire, celle-ci est réputée en libération syndicale et l'Employeur lui paie cette journée comme si elle était au travail.

Lettre d'entente no 11

Relative à la conversion des primes de nuit

1. Les personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit peuvent sur une base individuelle convertir en temps chômé vingt-quatre (24) jours de la prime de nuit, prévue à l'article 29.02B des dispositions nationales.

Lettre d'entente no 12

Relative à la formation des infirmières effectuant un baccalauréat ou une maîtrise en soins infirmiers

Considérant la pénurie d'infirmières et la volonté des parties d'y remédier;

Considérant que les parties reconnaissent la formation en région comme étant un moyen important d'attraction et de rétention de la main d'œuvre;

Considérant la volonté des parties de favoriser la réalisation du baccalauréat et de la maîtrise pour les infirmières;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

I. Formation au baccalauréat ou à la maîtrise en soins infirmiers

Frais payés par l'employeur

- 1) L'Employeur et le Syndicat consacrent dix pour cent (10 %) du budget de formation prévu à l'article 32.01 des dispositions nationales par année pour la formation des infirmières au baccalauréat et à la maîtrise en soins infirmiers;
- 2) Cette somme servira principalement aux remboursements des frais d'inscription;
- 3) Ces frais seront remboursés à la fin de chaque session de formation sous ces conditions :
 - Présentation des pièces justificatives attestant les frais d'inscription;
 - Présentation de l'attestation de réussite des cours suivis pour la session réclamée;
 - Advenant un départ de l'établissement avant cette période, obligation de remboursement selon la formule suivante :
 - ⇒ Départ à un an de la fin de la période : Remboursement de 1/3 du paiement effectué par l'employeur
 - ⇒ Départ à 2 ans de la fin de la période : Remboursement de 2/3 du paiement effectué par l'employeur
- 4) Cette somme sera distribuée aux personnes salariées en fonction du nombre de personnes inscrites qui ont réussi leur formation;

- 5) En raison des coûts élevés du matériel pédagogique, l'Employeur fera, à la demande des personnes salariées, des avances de fonds, remboursable selon les modalités prévues aux dispositions locales;

II- Critères d'accès et conditions de travail pour les infirmières

Critères d'accès

- 6) La personne salariée doit répondre aux critères d'admissibilité du programme scolaire;
- 7) La personne salariée doit s'engager à demeurer cinq (5) ans à partir du début de la formation, au CISSS de la Gaspésie;

Conditions de travail

- 8) La personne salariée qui accepte de participer à cette formation sera considérée en congé partiel sans solde pour études, avec un minimum de six (6) jours par quatorze (14) jours (6/14);
- 9) L'Employeur octroiera le congé partiel sans solde pour la formation DEC-BAC ou BAC-Maîtrise en soins infirmiers selon les possibilités de remplacement. La répartition des congés pour études se fera de la façon suivante :
- a) cinquante pour cent (50%) des places seront disponibles pour les nouvelles infirmières embauchées, finissantes au DEC qui désirent poursuivre leur BAC (DEC-BAC);
 - b) cinquante pour cent (50%) des autres places seront octroyés par ancienneté, mais réparties dans les différents centres d'activités au prorata du nombre de demandes par centre d'activités sur le total;
- 10) La personne salariée sera régie par les règles prévues à l'article 19.15 des dispositions nationales pour l'ancienneté, celle-ci sera accumulée à raison de la moyenne des douze (12) derniers mois selon les règles prévues au congé partiel sans solde pour études;
- 11) La personne salariée qui bénéficie du congé partiel sans solde pour études continuera d'accumuler son expérience selon la moyenne des douze (12) derniers mois;
- 12) La personne salariée cotisera au RREGOP sur la base minimale de son poste;
- 13) La personne salariée maintiendra sa participation à son régime d'assurance selon son contrat et l'employeur paiera sa contribution pour l'équivalent de son poste;

- 14) L'infirmière qui a terminé une formation BAC aura la garantie de voir son poste reclassifié infirmière clinicienne et celle-ci s'engage à effectuer les tâches relatives au titre d'emploi;
- 15) L'infirmière qui a terminé une formation universitaire de 2^o cycle se voit appliquer les clauses 5.09 à 5.15 de l'annexe 1 des dispositions nationales FSQ-CSQ;

Lettre d'entente no 13

Relative à la formation collégiale (DEC) à l'intention des infirmières auxiliaires

Considérant la pénurie d'infirmières et la volonté des parties d'y remédier;

Considérant que les parties reconnaissent la formation en région comme étant un moyen important d'attraction et de rétention de la main d'œuvre;

Considérant la volonté des parties de favoriser la formation DEC des infirmières auxiliaires.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

I. Formation collégiale des infirmières auxiliaires

Frais payés par l'Employeur

- 1) L'Employeur et le Syndicat consacrent dix pour cent (10 %) du budget de formation prévu à l'article 32.01 des dispositions nationales par année pour la formation DEC des infirmières auxiliaires;
- 2) Cette somme servira principalement aux remboursements des frais d'inscription et aux paiements des salaires des infirmières auxiliaires, le tout tel que précisé aux paragraphes suivants;
- 3) Dans la mesure où le dix pour cent (10%) mentionné à l'article 1 n'est pas utilisé, le solde sera transféré à l'année suivante;
- 4) En raison des coûts élevés du matériel pédagogique, l'employeur fera, à la demande des personnes salariées, des avances de fond, remboursable selon les modalités prévues aux dispositions locales;
- 5) Les frais d'inscription seront remboursés à la fin de chaque session de formation sous ces conditions :
 - Présentation des pièces justificatives attestant les frais d'inscription;
 - Présentation de l'attestation de réussite des cours suivis pour la session réclamée;
 - Advenant un départ de l'établissement avant cette période, obligation de remboursement selon la formule suivante :
 - ⇒ Départ à un an de la fin de la période : Remboursement de 1/3 du paiement effectué par l'employeur
 - ⇒ Départ à 2 ans de la fin de la période : Remboursement de 2/3 du paiement effectué par l'employeur

II- Critères d'accès et conditions de travail pour les infirmières auxiliaires

Critères d'accès

- 6) La personne salariée doit répondre aux critères d'admissibilité du programme scolaire;
- 7) La personne salariée doit s'engager à demeurer cinq (5) ans à partir du début de la formation au CISSS de la Gaspésie;
- 8) L'aide financière se fera par ancienneté jusqu'à épuisement du budget annuel ou jusqu'à l'atteinte des possibilités du nombre d'inscription des institutions d'enseignement;

III- Conditions de travail

- 9) Pendant la formation, la personne salariée sera rémunérée pour l'équivalent d'un poste sept (7) jours par quatorze (14) jours (7/14);
- 10) En échange de cette rémunération, la personne salariée doit s'engager de la façon suivante :
 - a. Pendant la période estivale (pause scolaire), la personne salariée doit s'engager à travailler à temps complet;
 - b. Pendant la pause scolaire de la période des fêtes, la personne salariée doit s'engager à travailler à temps complet;
 - c. La personne salariée qui accepte de participer à cette formation sera considérée en congé partiel sans solde pour études avec présence minimale au travail de trois (3) quarts de travail aux deux (2) semaines (3/14), et ce, pour la période où elle reçoit de la formation.
- 11) Malgré l'article 10, la personne salariée qui participe à cette formation obtient les congés rémunérés suivants :
 - d. Deux (2) semaines de congé pendant la période estivale prévu aux dispositions locales;
 - e. Pour la période de relâche scolaire des Fêtes, la personne salariée a droit aux congés fériés prévus aux dispositions locales;
 - f. Une semaine de congé pour la relâche scolaire de l'automne et une semaine de congé pour la relâche scolaire de l'hiver.
- 12) Pour combler la différence entre le salaire payé de sept (7) jours par quatorze (14) jours (7/14) et les jours réellement travaillés, les modalités suivantes s'appliquent :
 - g. Cinquante pour cent (50%) de ce montant sera assumé par l'Employeur, et ce, à même le budget de formation, tel que prévu à l'article 1 de la présente entente;

- h. Cinquante pour cent (50%) de ce montant sera remboursé par la personne salariée sur une période de cinq (5) ans suivant la fin de la formation, et ce, sans intérêt. La personne salariée absente plus de six (6) mois, n'est pas obligée de rembourser pendant ladite absence. Si la personne salariée cesse ses paiements, la période de remboursement est prolongée de la durée de l'absence.
- 13) La personne salariée sera régie par les règles prévues à l'article 19.15 des dispositions nationales pour l'ancienneté, celle-ci sera accumulée à raison de la moyenne des douze (12) derniers mois selon les règles prévues au congé partiel sans solde pour études;
- 14) La personne salariée qui bénéficie du congé partiel sans solde pour études, continuera d'accumuler leur expérience selon la moyenne des douze (12) derniers mois;
- 15) La personne salariée cotisera au RREGOP sur la base minimale de sept (7) jours par quatorze (14) jours (7/14);
- 16) La personne salariée maintiendra sa participation à son régime d'assurance selon son contrat et l'employeur paiera sa contribution pour l'équivalent minimal de sept (7) jours sur quatorze (14) jours (7/14);
- 17) À compter du moment où l'infirmière auxiliaire qui fera une formation DEC en soins infirmiers est en mesure d'effectuer du travail comme externe en soins infirmiers (externat pour un maximum de deux cent quarante-cinq (245) heures), la personne salariée est considérée, soit comme externe en soins infirmiers, soit comme infirmière auxiliaire, selon son choix.

Lettre d'entente no 14

Relative aux conditions pour la mise en place de projets d'horaires de douze (12) heures

Considérant la volonté des parties de mettre en place des horaires de douze (12) heures;

Considérant qu'un projet d'horaires de douze (12) heures ne devra jamais avoir comme conséquence de coupures de postes, ni de compressions budgétaires;

Considérant que pour mettre en place ces horaires, plusieurs conditions devront être respectées.

LES PARTIES DÉCLARENT ET CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Avant la mise en application d'horaires de douze (12) heures, tous les postes vacants devront être affichés. Les titulaires devront être nommées et entrées en fonction sur lesdits postes;
- 2) Une réorganisation du travail devra être convenue si l'application du projet le justifie;
- 3) Le projet des horaires de douze (12) heures sera d'une durée de douze (12) ou vingt-quatre (24) semaines à être décidé par les salariées concernées. Avant la fin du projet, les parties se rencontrent afin de discuter de la possibilité de reconduire l'entente;
- 4) Le projet des horaires de douze (12) heures se fera par titre d'emploi (infirmière, infirmière auxiliaire et inhalothérapeute), par centre d'activités ou sous-unité;
- 5) Dès que l'horaire de travail a été conçu et affiché, l'Employeur ne pourra d'aucune façon, le modifier, sauf avec l'accord de la personne salariée;
- 6) Les détenteurs de postes d'équipe volante ou liste de disponibilité pourront renoncer ou se désister d'un remplacement s'ils ne veulent pas prendre un horaire de douze (12) heures;
- 7) L'Employeur s'engage à octroyer sept (7) jours de congé consécutifs par douze (12) semaines de travail.

De plus, il s'engage à placer un autre sept (7) jours de congé consécutifs à l'intérieur de ces mêmes douze (12) semaines, en y incluant deux (2) jours de congé fériés, vacances ou autres pour celles qui en feront la demande;

- 8) En aucun temps, au cours de ce projet, l'Employeur ne pourra avoir recours au temps supplémentaire obligatoire pour celles qui ont des horaires de douze (12) heures;
- 9) Entre chaque quart de travail, les personnes salariées ont droit à douze (12) heures continues de repos. Toutefois, en dernier recours, les salariées pourront effectuer quatre (4) heures de temps supplémentaire mais elles bénéficieront toujours d'un minimum de douze (12) heures de repos;

Une salariée pourrait se désister volontairement du douze (12) heures de repos.

- 10) Le choix des quarts de travail (fixe ou rotation) se fera en fonction du choix des membres et sera inclus dans l'entente particulière sur l'application des horaires de douze (12) heures;
- 11) Puisque la présente entente ne constitue que les conditions de mise en place du projet, la mise en vigueur réelle du projet des horaires de douze (12) heures fera l'objet d'une autre entente particulière concernant les éléments suivants :
- I. Unité où aura lieu l'horaire de douze (12) heures. Cette unité pourra être, entre autres, un centre d'activités ou un démembrement de ce centre d'activités;
 - II. La journée régulière de travail. Les heures du début et de la fin des quarts de travail;
 - III. Le nombre de quarts de travail aux douze (12) semaines pour les salariées à temps complet;
 - IV. La répartition des quarts de travail entre les salariées (fixe ou rotation);
 - V. Les heures de repas ainsi que les pauses;
 - VI. Les modalités de prises de congés fériés, congés mobiles, les congés annuels ainsi que les autres absences prévues aux dispositions locales;
 - VII. La garantie qu'aucune salariée ne subira de perte salariale ou autre;
 - VIII. L'application des diverses primes;
 - IX. La façon de reprendre le solde des heures non reprises s'il y a lieu en lien avec le sept (7) jours de congé consécutif par douze (12) semaines;

- 12) Les parties conviennent de se rencontrer en cours de projet advenant des problématiques d'application de l'entente;
- 13) À la fin du projet, les parties se rencontreront pour faire l'évaluation du projet.

Lettre d'entente no 15

Relative à l'accès à l'information et documentation par support informatique

Considérant les nouvelles technologies mises en place par le CISSS de la Gaspésie;

Considérant la volonté des parties de rendre accessible et de faciliter la transmission d'information et de documentation aux personnes salariées et au Syndicat;

Les parties conviennent :

- 1- Dans l'ensemble des articles de la présente convention collective, de ses annexes et de ses lettres d'entente où l'on mentionne une transmission d'information ou de documentation, celle-ci se fera dans la mesure du possible par support informatique. Advenant une impossibilité, l'information ou la documentation sera transmise sous forme papier.
- 2- Pour se faire, l'Employeur s'engage à rendre disponible l'accès au système informatique dans l'ensemble des locaux syndicaux (prévu à la lettre d'entente no 9). L'accès aux bureaux régionaux du SIIIEQ est accordé dans la mesure où la sécurité des informations est garantie. L'Employeur assurera la formation des représentants syndicaux afin de permettre ce virage informatique.

Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du Québec (CSQ)

11, avenue du Transfert
Mont-Joli (Québec) G5H 1M7

Tél. : 418 775-9425
Sans frais : 1 800 463-0671
Télec. : 418 775-9426

reception@siiieq.com

<http://www.siiieq.lacsq.org>



Fédération de la santé du Québec (FSQ)

9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone : 514 356-8888
Télécopie : 514 667-5590

fsq@lacsq.org

<http://www.fsq.lacsq.org>

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P3
Tél. : 514 356-8888
Sans frais : 1 800 465-0897

320, rue Saint-Joseph Est, bureau 100
Québec (Québec) G1K 9E7
Tél. : 418 649-8888
Sans frais : 1 877 850-0897

<http://www.lacsq.org>



LE SIIIEQ-CSQ,

UN SYNDICAT BIEN DE CHEZ NOUS!

DES CONDITIONS
AMÉLIORÉES POUR DES
SOINS SÉCURISÉS

