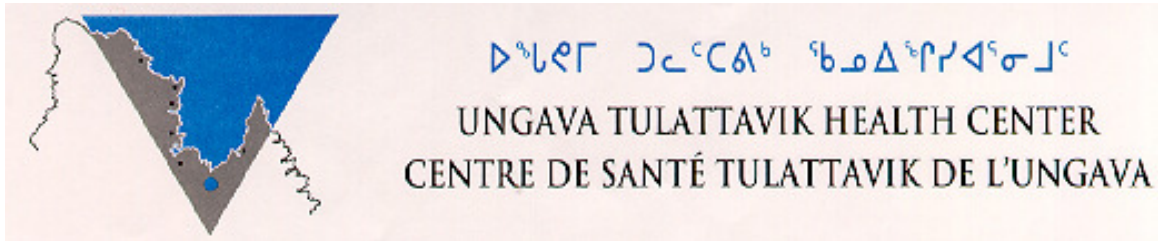


CONVENTION COLLECTIVE LOCALE

INTERVENUE

ENTRE



ET

**SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS
DE LA BAIE D'UNGAVA
affilié à la FIQ**

ENTRÉE EN VIGUEUR LE 5 MARS 2008

26 Matières

- Matière 1** Notions de postes, à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application;
- Matière 2** Notion de service et de centre d'activité ;
- Matière 3** Durée et modalités de la période de probation ;
- Matière 4** Poste temporairement dépourvu de son titulaire ;
- Matière 5** Notion de déplacement et ses modalités d'application, à l'exclusion de la rémunération;
- Matière 6** Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi, aux salariés en invalidité et aux salariés bénéficiant du régime de droits parentaux;
- Matière 7** Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi et aux salariés en invalidité et de celles relatives à la rémunération;
- Matière 8** Procédure de supplantation (modalités d'application des principes généraux négociés et agréés à l'échelle nationale), à l'exclusion de la rémunération;
- Matière 9** Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération;
- Matière 10** Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité et ce, à l'exclusion des taux et de la rémunération;
- Matière 11** Congés fériés, congés mobiles et vacances annuelles, à l'exclusion des quantités et de la rémunération;
- Matière 12** Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde, à l'exclusion de ceux prévus au régime de droits parentaux et de celui pour œuvrer au sein d'un établissement nordique;
- Matière 13** Développement des ressources humaines, à l'exclusion des montants alloués et du recyclage des salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi;
- Matière 14** Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux avec les usagers visés par cette loi ou à l'extérieur de l'établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris avec les bénéficiaires visés par cette loi;
- Matière 15** Mandats et modalités de fonctionnement des comités locaux en regard des matières prévues à la présente annexe, à l'exception des libérations syndicales requises aux fins de la négociation de ces matières;

- Matière 16** Règles d'éthique entre les parties
- Matière 17** Affichage d'avis
- Matière 18** Ordres professionnels
- Matière 19** Pratique et responsabilité professionnelles
- Matière 20** Conditions particulières lors du transport des usagers visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux ou des bénéficiaires visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris;
- Matière 21** Perte et destruction de biens personnels
- Matière 22** Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniforme;
- Matière 23** Vestiaire et salle d'habillage;
- Matière 24** Modalités de paiement des salaires
- Matière 25** Établissement d'une caisse d'économie
- Matière 26** Allocations de déplacement, à l'exception des quanta ;

TABLE DES MATIÈRES

1 -	Notions de postes, à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application.....	2
2 -	Notion de service et de centre d'activités	3
3 -	Durée et modalités de la période de probation	4
4 -	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail	5
5 -	Déplacement	7
6 -	Règles applicables aux salariées lors d'affectations temporaires	8
7 -	Règles de mutations volontaires	12
8 -	Procédure de supplantation et/ou mise à pied.....	18
9 -	Heures et semaine de travail.....	19
10 -	Temps supplémentaire, disponibilité ou garde	24
11 -	Congés fériés / Congé annuel.....	26
12 -	Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde	31
13 -	Développement des ressources humaines.....	38
14 -	Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement	41
15 -	Mandats et modalités de fonctionnement des comités locaux	42
16 -	Règles d'éthique entre les parties	43
17 -	Affichage d'avis	45
18 -	Ordres professionnels.....	46
19 -	Pratique et responsabilités professionnelles.....	47
20 -	Conditions particulières lors du transport des usagers	48
21 -	Perte et destruction de biens personnels	51
22 -	Uniforme	52
23 -	Vestiaire et salle d'habillage.....	53
24 -	Modalités de paiement des salaire.....	54
25 -	Établissement d'une caisse d'économie.....	56
26 -	Allocations de déplacement, à l'exception du quanta.....	57
	Entente particulière	60
	ANNEXE 1 relative à l'horaire comprimé.....	63
	ANNEXE 2 relative à la personne retraitée réembauchée	68
	ANNEXE 3 relative au registre de postes.....	69
	ANNEXE 4 relative au temps supplémentaire	71
	ANNEXE 5 relative au travail à temps partagé	72
	(3 périodes de travail par année de 2 mois consécutives chacune)	
	ANNEXE 6 relative au travail à temps partagé	74
	(3 mois de congé / 3 mois de travail)	

ARTICLE 01 NOTION DE POSTES, À L'EXCLUSION DU POSTE RÉSERVÉ, ET LEURS MODALITÉS D'APPLICATION.

1.01 Poste simple

Matière 1

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

1.02 Poste composé

Matière 1

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

ARTICLE 02 NOTION DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVÉS

2.01 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 chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un programme ou un point de service, etc.

ARTICLE 03 DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

3.01 Durée et modalités de la période de probation

Matière 3

Désigne la période à laquelle est soumise toute nouvelle salariée et dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.

La période de probation est de soixante (60) jours de travail.

Pour l'infirmière clinicienne la période de probation sera de quatre-vingt-dix jours (90) de travail.

Toute nouvelle salariée qui n'a pas exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévu à la présente convention collective pendant un (1) an après avoir complété ses études est soumise à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail. Cependant, si elle fait sa probation à Kuujuaq, elle n'est pas soumise à ce cent vingt (120) jours de travail.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'arrangements locaux entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

La salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du soixante et unième (61^e) jour de travail, du quatre-vingt onzième (91^e) jour de travail ou selon le cas, du cent vingt-et-unième (121^e) jour de travail. La salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 1.04 des dispositions nationales de la convention collective.

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

ARTICLE 04 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE ET SURCROÏT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

ET

REGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D’AFFECTATIONS TEMPORAIRES, À L’EXCLUSION DE CELLES RELATIVES AUX SALARIÉES BÉNÉFICIAIRE DE LA SÉCURITÉ D’EMPLOI, AUX SALARIÉES EN INVALIDITÉ ET AUX SALARIÉES BÉNÉFICIAIRE DU RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

4.01 Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque cette dernière est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
Matière 4

- a) congé annuel;
- b) activités syndicales;
- c) congés sans solde prévus à la présente convention;
- d) maladie ou accident;
- e) congé de maternité;
- f) congé de paternité;
- g) congé d'adoption;
- h) congés sociaux;
- i) congé pour études;
- j) période d'affichage prévue à l'article (7);
- k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'œuvre en vertu de l'article 15 – Sécurité d'emploi des dispositions nationales de la convention collective;
- l) congé à traitement différé;
- m) assignation à un poste hors de l'unité d'accréditation;
- n) formation;
- o) assignation à un poste dans l'unité d'accréditation;
- p) congé férié;
- q) surcroît temporaire de travail;
- r) projet spécial – pilote.

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

Un poste temporairement dépourvu de sa titulaire doit être comblé, pour toute la durée de l'absence, par les salariées de l'équipe de base dans le centre d'activités, par les salariées de l'équipe de remplacement ou de l'équipe volante et, par la suite, par les salariées inscrites sur l'une des listes de disponibilité.

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

Les salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariées à temps complet, soit des salariées à temps partiel tel que défini aux dispositions nationales de la convention collective.

Les salariées affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus sont considérées, pendant cette affectation, comme des salariées à temps complet.

4.02
Matière 4

Équipe volante

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

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que définis au paragraphe 4.01 lorsque les équipes de base ne peuvent combler les besoins de remplacement dans leur centre d'activités. Elle a aussi pour but de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités ou d'exécuter des travaux à durée limitée.

- B) Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective.

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

ARTICLE 05 NOTION DE DÉPLACEMENT ET SES MODALITÉS D'APPLICATION, À L'EXCLUSION DE LA RÉMUNÉRATION.

5.01 Désigne tout changement temporaire de poste d'une salariée, effectué à la
Matière 5 demande de l'Employeur pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre.

La salariée ne peut être déplacée sauf:

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

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

Nonobstant le paragraphe qui précède, selon le cas et pour des circonstances que l'Employeur ne peut contrôler, le déplacement peut excéder plus d'un quart de travail. Il sera offert sur une base volontaire et par ancienneté. De plus, le déplacement est offert en premier aux salariées des cliniques qui ont plus d'un (1) an d'expérience, après il est offert aux salariées du département, dans le cadre et selon les dispositions prévues au présent article.

5.02 Compte tenu de l'article 16.01 et 16.02 des dispositions locales de la
Matière 5 convention collective, les parties établissent, au niveau local, les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois.

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

ARTICLE 06 REGLES APPLICABLES AUX SALARIÉES LORS D’AFFECTATIONS TEMPORAIRES

6.01

Matière 6

Listes de disponibilité

La liste de disponibilité de l'établissement est utilisée pour suppléer à l'équipe de base lorsque celle-ci est insuffisante, à l'équipe de remplacement, puis à l'équipe volante. Elle est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités ou pour exécuter des travaux à durée limitée.

6.02

Matière 6

Salariées inscrites à la liste de disponibilité

La liste de disponibilité de l'établissement comprend le nom des salariées suivantes:

- a) toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- b) toute salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective;
- c) toute salariée non titulaire de poste qui a exprimé par écrit une disponibilité.

Lorsque la salariée s'inscrit à la liste de disponibilité, la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective peuvent s'inscrire dans plus d'un (1) centre d'activités. Ce choix ne peut être modifié avant l'écoulement d'une période d'au moins quatre (4) mois depuis sa dernière inscription à cette liste.

Pour modifier son choix de centre(s) d'activités, la salariée doit faire parvenir à l'Employeur un avis écrit au moins trente (30) jours à l'avance en y indiquant son nouveau choix de centre(s) d'activités ainsi que le centre d'activités où elle est présentement inscrite. Copie de cet avis est transmise à la représentante du Syndicat.

L'Employeur affiche dans chaque centre d'activités la liste de disponibilité des salariées de ce centre d'activités ainsi que les modifications à cette liste.

6.03

Matière 6

La salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective doivent assurer une disponibilité minimale de deux (2) périodes, chacune de quatre (4) semaines. L'une pour la période des fêtes et l'autre pour la période estivale.

Après entente avec l'Employeur et sur demande écrite, la salariée non titulaire de poste de la liste de disponibilité, peut à chaque période de trois (3) ans, retirer sa disponibilité pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

De plus, si cette salariée est inscrite à la liste de disponibilité de plus d'un établissement, elle n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité minimale prévue à l'alinéa précédent lorsqu'elle démontre qu'elle a accepté une assignation dans un autre établissement qui ne lui permet pas de respecter cette disponibilité.

Une fois par période de quatre (4) mois, la 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 trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité. Toutefois, les parties conviennent que les modalités qui s'appliquent dans chaque établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective concernant les périodes où la salariée doit exprimer sa disponibilité ainsi que le préavis requis pour modifier sa disponibilité, continuent de s'appliquer pour toute la durée de la présente convention, sauf si les parties locales en conviennent autrement.

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

6.04
Matière 6

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

6.05
Matière 6

Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité

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

En tout temps à l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit s'être écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail. Une salariée qui a complété cinq (5) jours de travail dans une même semaine est considérée non disponible.

Une salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être assignée à l'avance. Cette assignation ne peut être remise en question par cette salariée, ni ne peut

être réclamée par une autre salariée en raison de son rang d'ancienneté, s'il reste sept (7) jours ou moins avant la date du début de l'affectation.

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

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

6.06

Matière 6

Affectation

Une affectation est indivisible et est accordée, par ordre d'ancienneté aux salariées non titulaires de poste, inscrites sur la liste de disponibilité et selon la disponibilité exprimée pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer.

6.07

Matière 6

Pour chaque affectation, l'Employeur avise verbalement la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 4.01 des dispositions locales de la convention collective des particularités suivantes:

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

De plus, l'Employeur fait parvenir au Syndicat un avis écrit pour chaque affectation avec ces mêmes particularités aux deux (2) semaines.

6.08

Matière 6

La salariée qui occupe successivement un (1) ou des poste(s) temporairement dépourvu(s) de sa (leur) titulaire(s) ou qui comble un (1) ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de mise à pied de deux (2) semaines.

Dans ce cas, la salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 8.01 des dispositions locales de la convention collective, mais son nom est inscrit sur la liste de disponibilité. Toutefois, la salariée visée par l'annexe 12 et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 des dispositions nationales de la convention collective sont inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.

ARTICLE 07 RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

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

7.01 Matière 7

À chaque période comptable, l'Employeur informe par écrit le Syndicat des postes vacants, nouvellement créés ou vacants abolis conformément au paragraphe 3.14 des dispositions nationales de la convention collective.

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

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

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

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

À cause des besoins des centres d'activités, l'Employeur affiche toujours les postes à temps complet.

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

7.02 Matière 7

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

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

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

7.03
Matière 7 Toute salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.

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

7.04
Matière 7 Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante du Syndicat.

7.05
Matière 7 Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

7.06
Matière 7 **Dans le cas de l'accessibilité aux postes d'assistante infirmière-chef, d'assistante infirmière-chef clinicienne, d'assistante du supérieur immédiat et d'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat.**

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

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

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

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

2. Grille d'évaluation:

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

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

- Formation académique (évaluée sur 30 points)
 - Diplôme d'études collégiales (D.E.C.): 15 points
 - et un certificat admissible ou 30 crédits: 20 points
 - et deux certificats admissibles ou 60 crédits: 25 points
 - Baccalauréat en sciences infirmières
 - ou
 - baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers: 30 points

- Habiletés personnelles (évaluées sur 25 points)

- La salariée peut obtenir de 0 à 25 points.

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

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

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

- 7.07**
Matière 7
- La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.06 et suivants des dispositions nationales de la convention collective. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur si un registre des postes existe.
- Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 7.08, 7.09, 7.10 des dispositions locales de la convention collective et du paragraphe 15.06 et suivants des dispositions nationales de la convention collective.
- 7.08**
Matière 7
- Un registre des postes est établi dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- 7.09**
Matière 7
- L'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.
- 7.10**
Matière 7
- Chaque salariée peut s'inscrire au registre des postes. Lorsqu'elle s'inscrit, la salariée indique sur un formulaire de l'Employeur, le choix du ou des postes sur lequel elle désire poser sa candidature.
- La salariée inscrite au registre des postes peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours, le choix exprimé à l'Employeur.
- Afin de faciliter le suivi et l'octroi des postes, la salariée qui a quitté le territoire doit fournir à l'Employeur ses coordonnées pour la rejoindre dans un délai raisonnable de quatre (4) jours. Elle peut aussi à l'aide d'une procuration, identifier une personne qui peut agir durant son absence.
- 7.11**
Matière 7
- L'application du paragraphe 7.05 du présent article ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.09 – Établissement – des dispositions nationales de la convention collective.
- 7.12**
Matière 7
- L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage ou l'utilisation du registre, s'il y a lieu et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante du Syndicat.

L'entrée en fonction de la salariée sur un poste obtenu par affichage se fait au plus tard soixante (60) jours après sa nomination.

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

7.13
Matière 7

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. S'il y a entente entre l'Employeur et la salariée, la période d'initiation et d'essai peut-être d'une durée moindre. Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de cette période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

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

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

7.14
Matière 7

CHANGEMENT DE STATUT

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

La salariée à temps complet qui devient une salariée non titulaire de poste de la liste de disponibilité suite à la démission de son poste, transporte son ancienneté. Cette salariée est alors soumise aux dispositions visant les salariées à temps partiel et elle doit s'inscrire à la liste de disponibilité.

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

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

7.15 Matière 7

La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation conformément au paragraphe 3.13 des dispositions nationales de la convention collective, le fait pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette période peut être prolongée d'un autre douze (12) mois. Au terme de cette prolongation, la salariée doit réintégrer son poste ou la liste de disponibilité selon le cas.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, les principes généraux prévus aux dispositions nationales de la convention collective s'appliquent et les modalités d'application sont les suivantes :

8.01 Matière 8

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

- 1- dans un titre d'emploi et dans un statut visé à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté en est affectée;
- 2- cette salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition toutefois qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite;
- 3- la salariée ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi et dans le statut visé qui n'a pu utiliser la deuxième étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi, dans le même statut et du même regroupement, la salariée ayant le moins d'ancienneté mais à la condition toutefois qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche;
- 4- à défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité. À défaut d'accepter de s'inscrire à la liste de disponibilité, la salariée est réputée avoir démissionné.

Chaque salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au paragraphe 8.01 pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

8.02 Matière 8

La salariée visée par l'application du paragraphe 8.01 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

8.03 Matière 8

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

8.04

Matière 8

La salariée qui a supplanté dans un centre d'activités a droit à une période d'intégration et d'adaptation tel que prévue par l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 09 AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

9.01 Semaine régulière

Matière 9

La semaine régulière de la salariée est, en fonction du nombre d'heures hebdomadaire prévu à son titre d'emploi, répartie sur cinq (5) jours. Un jour de travail est de sept heures et quart (71/4).

9.02 Répartition de la semaine

Matière 9

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

9.03 Période de repas

Matière 9

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

9.04 Période de repos

Matière 9

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

Toutefois, les salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit peuvent accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

9.05 Repos hebdomadaire

Matière 9

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

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

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

9.06

Matière 9

Échange d'horaire

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

9.07

Matière 9

Nombre et répartition des fins de semaine

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

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

9.08

Matière 9

Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini à l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective, d'un même centre d'activités.

9.09

Matière 9

Affichage des horaires

Les horaires de travail comprenant les jours de congés et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible, des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins quatorze (14) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

9.10

Matière 9

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

9.11

Matière 9

Roulement des périodes

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

- 9.12**
Matière 9 Dans les centres d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées, l'Employeur accorde un service stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de roulement à moins de nécessité absolue.
- À sa demande, la salariée peut reprendre le système de roulement.
- 9.13**
Matière 9 Dans les cas prévus au paragraphe précédent, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le centre d'activités.
- Durant cette période d'avis, les salariées de ce centre d'activités peuvent postuler sur le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.
- 9.14**
Matière 9 La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 7 ou qu'elle se prévaut de l'article 8 des dispositions locales de la convention collective.
- 9.15**
Matière 9 Dans un centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.
- 9.16**
Matière 9 L'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer au moins cinquante pourcent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par arrangement local.
- 9.17**
Matière 9 Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.
- 9.18**
Matière 9 Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année.

9.19 Intervalle minimum

Matière 9

À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail, à défaut de quoi, la salariée est rémunérée à taux et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.

9.20 Heures brisées

Matière 9

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

9.21 Contrôle du temps

Matière 9

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

9.22 Particularité

Matière 9

En cas de retard d'une salariée, il ne peut être déduit de son salaire un montant supérieur à celui qui correspond à la période de retard.

ARTICLE 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DISPONIBILITÉ OU GARDE

Temps supplémentaire

10.01 Le recours au temps supplémentaire ne peut constituer une pratique
Matière 10 systématique pour combler les absences.

10.02 Répartition équitable

Matière 10

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

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

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

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

10.03 Disponibilité à tour de rôle

Matière 10

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

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

Disponibilité ou garde

10.04

Matière 10

Disponibilité à domicile ou à l'établissement

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

Cependant, la salariée de garde peut rester à son domicile s'il lui est possible de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demie (1/2) heure.

10.05

Matière 10

Disponibilité à l'établissement

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

10.06

Matière 10

Télé-avertisseur ou autre moyen de communication

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité un télé-avertisseur ou autre moyen de communication 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 dans la région où est situé l'établissement sinon tout autre moyen adéquat doit être mis en place;
- c) que la salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

10.07

Matière 10

Rappel durant un repas

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

ARTICLE 11 CONGÉS FÉRIÉS / CONGÉ ANNUEL

CONGÉS FÉRIÉS

11.01 Nombre et liste de congés fériés

Matière 11

Sous réserve des congés institués en vertu de toute loi ou règlement décrétant un tel congé, ces treize (13) congés sont déterminés par arrangement au niveau local et, jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés fériés suivant les dispositions du présent article, l'Employeur continu de se conformer à celle qui s'appliquait avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

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

CONGÉS FÉRIÉS LIST OF STATUTORY HOLIDAYS

F-1	Fête du Canada Canada Day	F-8	Congé du Jour de l'An New Year Holiday
F-2	Fête civile Civic Holiday	F-9	Lendemain du Jour de l'An Day following New Year's
F-3	Fête du travail Labour Day	F-10	Vendredi Saint Good Friday
F-4	Action de Grâces Thanksgiving Day	F-11	Lundi de Pâques Easter Monday
F-5	Jour du Souvenir - Accord Baie James Remembrance Day - James Bay agreement	F-12	Fête de Dollard/de la Reine Dollard/Victoria Day
F-6	Congé pour la Fête de Noël Christmas Holiday	F-13	Fête Nationale Quebec Holiday
F-7	Lendemain de Noël Boxing Day		

N.B. Fête de Dollard: toujours le lundi précédant le 25 mai.
Dollard/Victoria Day: always the Monday before May 25.

11.02
Matière 11

Répartition équitable

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

Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces jours, les parties peuvent convenir d'une alternance, d'année en année, entre les salariées à moins que l'Employeur et le Syndicat s'entendent autrement.

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

11.03
Matière 11

Remise de congé férié

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

La salariée a droit d'accumuler un maximum de douze (12) congés, (fériés ou compensatoires) et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

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

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

11.04
Matière 11

Échange de congé férié

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

CONGÉ ANNUEL

11.05 Matière 11

Période de congé annuel

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

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

L'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des salariées non titulaire de poste inscrites sur la liste de disponibilité, exprimée conformément aux paragraphes 6.02 et 6.03 des dispositions locales de la convention collective.

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

11.06 Matière 11

Prise du congé

L'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes, soit la période normale de congé annuel et la période située en dehors de celle-ci.

Cependant, la salariée peut choisir de prendre quatre (4) semaines de congé annuel de manière fractionnée si elle le désire.

11.07 Matière 11

Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 1^{er} mars et le 15 août, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

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

11.08 Matière 11

Inscription

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

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini à l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective, travaillant dans un même centre d'activités. À la demande de la salariée la période de congé annuel débute ou se termine par une (1) fin de semaine complète de congé.

11.09 Affichage du programme

Matière 11

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

La salariée prend son congé annuel aux dates prévues au programme. Le programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 11.10 et 11.11 du présent article.

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

Dans le cas d'une supplantation, la salariée ainsi supplantée prend son congé annuel tel qu'inscrit au programme selon le premier alinéa du présent paragraphe.

11.10 Échange de congé annuel

Matière 11

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

11.11 Report du congé annuel

Matière 11

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

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

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

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

La salariée, après entente avec l'Employeur, peut reporter ses jours de congé annuel en totalité ou en partie, à sa prochaine sortie qui suit sa période d'invalidité.

11.12 Congé annuel pour conjoints

Matière 11

Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de vacances est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté.

11.13 Remise de la rémunération

Matière 11

La rémunération du congé annuel est remise à la salariée pour toute la période ou partie de période de congé annuel selon le cas, en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel en autant qu'elle en fait la demande au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 12 OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE

Dispositions générales

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

A) CONGÉS SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CÉGEP OU UNE UNIVERSITÉ

12.01 Conditions du congé

Matière 12

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

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

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 4 des dispositions locales de la convention collective.

12.02 Modalités du congé sans solde

Matière 12

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés maladie

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

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

4- Modalités de retour

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

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 8.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective – Procédure de supplantation et/ou mise à pied.

Toutefois, la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

B) CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

12.03

Matière 12

Conditions d'obtention

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

12.04
Matière 12

Modalités du congé sans solde

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés maladie

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

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

4- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1^{ère}) année du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 8.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective – Procédure de supplantation et/ou mise à pied.

Toutefois, la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

12.05
Matière 12

Congé pour examen

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

C) AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

12.06

Matière 12

Fonction civique (Congé préélectoral)

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

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

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

12.07

Matière 12

Fonction civique (Congé post-électoral)

Si elle est élue, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat.

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective.

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

1- Retour

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

2- Congé annuel

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

3- Congés maladie

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

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

4- Modalités de retour

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

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 8.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective – Procédure de supplantation et/ou mise à pied.

Toutefois, la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

12.08

Matière 12

Congé sans solde pour mariage ou pour union civile

La salariée bénéficiant de l'article 27.08 des dispositions nationales de la convention collective peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

12.09

Matière 12

Congé sans solde

1- Conditions d'obtention

Après un an (1) de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisé.

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

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

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

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

2- Modalités

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

a) Retour

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

b) Congé annuel

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

c) Congés maladie

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

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

d) Modalités de retour

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

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 8.01 et suivants des dispositions locales de la convention collective – Procédure de supplantation et/ou mise à pied.

Toutefois, la salariée visée par l'annexe 12 des dispositions nationales de la convention collective qui refuse d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

e) Droit de postuler

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

12.10
Matière 12

Suspension du droit de pratique

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 12.09 des dispositions locales de la convention collective. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

ARTICLE 13 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

13.01 Énoncé de principe et définition

Matière 13

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

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

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

13.02 Orientation et adaptation

Matière 13

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

A) Orientation des salariées nouvellement embauchées

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

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

Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation définie, à l'article 3 des dispositions locales de la convention collective, est prolongée d'autant.

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

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

S'il décide de l'offrir aux salariées de la liste de disponibilité, il procède de la même façon.

C) Adaptation des salariées touchées par une réorganisation

Pour les salariées dont l'établissement est touché par une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation après avoir consulté le Syndicat. Ces activités sont organisées à même les ressources allouées à la formation en cours d'emploi.

13.03

Matière 13

Formation en cours d'emploi

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

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

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

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

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

13.04

Matière 13

Période de familiarisation

- a) La salariée recrutée à l'extérieur des secteurs III, IV et V définis à l'article 29 des dispositions nationales de la convention collective pour travailler dans un établissement visé par la présente section, bénéficie lors de l'embauche, d'une période de familiarisation d'une durée variant de quinze (15) à trente (30) jours de travail.
- b) Cette période de familiarisation se situe avant la période de probation. Durant cette période de familiarisation, la salariée bénéficie des mêmes avantages que pendant sa période de probation.

- c) La période de familiarisation s'applique à la salariée qui n'a pas d'expérience dans un établissement situé dans les secteurs III, IV et V définis à l'article 29 des dispositions nationales de la convention collective ou à celle qui n'y a pas acquis d'expérience au cours des cinq (5) dernières années.

13.05
Matière 13 Un comité paritaire local consultatif de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines est formé dans l'établissement au plus tard soixante (60) jours après la signature des dispositions locales de la convention collective.

13.06
Matière 13 Le comité se compose de deux (2) personnes désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur.

13.07
Matière 13 Le mandat général du comité est d'élaborer, de mettre en application, d'évaluer, de mettre à jour le plan de planification de la main-d'œuvre et de développement des ressources humaines et de faire les recommandations à la direction générale.

ARTICLE 14 ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR L' ÉTABLISSEMENT

14.01 Advenant le cas où des activités seraient instaurées par l'Employeur à
Matière 14 l'extérieur des installations maintenues à l'établissement, les parties se rencontrent afin de convenir localement des modalités de fonctionnement.

ARTICLE 15 MANDATS ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX

15.01 Comité local de relations de travail

Matière 15

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

15.02 Ce comité est composé de deux (2) représentantes du Syndicat, salariées de l'établissement et de deux (2) cadres de l'établissement, représentant l'Employeur.
Matière 15

Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant extérieur.

15.03 Les salariées qui siègent à ce comité ou qui doivent rencontrer des salariées de l'établissement dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, sont considérées comme étant au travail.
Matière 15

15.04 Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées comme suit :
Matière 15

- 1) Rencontre régulière;
- 2) Qu'un agenda trimestriel soit fait au fur et à mesure;
- 3) Que l'ordre du jour soit envoyé trois (3) jours avant la rencontre.

COMITÉ DES PLAINTES

15.05 Comité de traitement des plaintes de harcèlement et de violence

Matière 15

En vertu de la politique pour contrer toute forme de violence déjà existante, l'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée qui croit être victime de harcèlement ou de violence peut déposer un grief à l'Employeur au plus tard dans les soixante (60) jours de la décision de la direction suite à l'enquête et aux recommandations du comité.

ARTICLE 16 RÈGLE D'ÉTIQUE ENTRE LES PARTIES

OBJET

16.01 L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à
Matière 16 fournir un travail adéquat.

16.02 Les parties, par la voix de tous les représentants, maintiennent des liens
Matière 16 respectueux l'une envers l'autre, malgré les intérêts en cause de leur
représentation.

Également, les parties chercheront avec intégrité à solutionner toutes
questions qui les opposent.

DROITS SYNDICAUX

16.03 **Local syndical**

Matière 16

Le local syndical est à l'usage exclusif des Syndicats.

L'aménagement de ce local comprend : table ou pupitre, chaises, classeurs
avec clés, internet et une ligne téléphonique au tarif de base.

16.04 **Libérations pour arrangements locaux et négociation locale**

Matière 16

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de
négociation locale, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les salariées
désignées par le Syndicat.

ARBITRAGE

16.05
Matière 16

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

- Que seule la partie ayant soumis le grief puisse exiger que celui-ci soit entendu à l'arbitrage par un avis envoyé à l'autre partie;
- Que la partie ayant soumis le grief amorce la procédure de choix d'un arbitre.

ARTICLE 17 AFFICHAGE D'AVIS

17.01
Matière 17 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, un (1) ou des tableau(x) fermé(s) à clef servant exclusivement à des fins syndicales. Une clef est remise à la représentante du Syndicat.

17.02
Matière 17 Le tableau d'affichage est au nombre de un (1) et il est situé à l'entrée du Centre de Santé Tulattavik, dans le passage de droite.

17.03
Matière 17 Dans ce ou ces tableau(x), le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres.

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

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

17.04
Matière 17 À la demande d'une représentante du Syndicat, copie des documents affichés dans l'établissement lui est transmise si ces documents proviennent de la direction générale, de la direction des soins infirmiers ou de la direction du personnel. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la présente convention.

ARTICLE 18 ORDRES PROFESSIONNELS

18.01 La salariée doit appartenir à l'ordre professionnel relié à sa profession.
Matière 18

ARTICLE 19 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

19.01 Signature d'un document technique

Matière 19

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

19.02 Modification d'un document

Matière 19

Nonobstant le paragraphe 19.01 du présent article, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 20 CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS

Lors d'une évacuation médicale nécessitant un membre de l'équipe médicale et/ou de l'équipe de soins infirmiers, la procédure Médévac ci-jointe sera appliquée.

L'Employeur fera toujours appel aux services du personnel infirmier pour effectuer ces médévacs, en autant qu'aucun membre de l'équipe médicale et/ou de l'équipe des soins infirmiers n'était déjà prévu pour voyager de ou vers la Côte ou vers le Sud, le jour où survient une évacuation médicale.

20.01 PROCÉDURE MÉDÉVAC (Évacuation médicale)

Matière 20

A. Médévac sur la Côte

- i Lors d'une évacuation médicale vers la Côte, l'infirmière désignée sur le département ou l'infirmière de garde effectue le médévac.
- ii Si l'infirmière désignée au département ou si l'infirmière de garde est déjà en fonction, le médévac est alors offert à l'infirmière disponible selon la liste de temps supplémentaire à tour de rôle.

B. Médévac vers le Sud

S'applique dans l'ordre suivant:

- i L'infirmière qui débute ou termine ses vacances (temps accumulé, sans solde, etc.) et qui est en J.T. (jour de transport) se voit dans l'obligation, s'il y a lieu, de faire un transfert médical vers le Sud ou vers le Nord, à moins d'une raison majeure qui sera évaluée par sa supérieure immédiate.

Pour compenser cet inconvénient, à son retour de sortie, la salariée se fera payer, 7h25 à taux simple.

Pour les salariées qui travaillent au département de Kuujuaq, il est possible d'accumuler le 7h25 dans sa banque de temps.

- ii Le médévac est offert à l'infirmière disponible, à tour de rôle, selon la liste établie pour les médévacs au Sud.
 - a) Pour le médévac vers le Sud, si l'infirmière disponible refuse de faire le médévac, elle est considérée avoir fait le médévac offert aux fins de la répartition à tour de rôle et son nom est alors remis au bas de la liste.

- b) L'appel téléphonique sans réponse ne constitue pas un refus et l'infirmière concernée conserve la priorité sur la liste pour le prochain médévac.
- iii Les infirmières en cours de quart de travail qui sont inscrites sur la liste de médévac à tour de rôle et qui sont prévues en congé hebdomadaire le lendemain.
- iv Si personne n'est disponible, on reprend la même liste pour sélectionner les salariées en cours de quart de travail et qui travaillent le lendemain.
- v Si à cette étape, personne n'est disponible, on reprend la même liste pour sélectionner les salariées inscrites qui dans :
- un premier temps, est la deuxième de garde au CLSC;
 - un deuxième temps, est celle de garde au département;
 - un troisième temps, est la première de garde du CLSC.

C. Rémunération – Médévac vers la Côte

- i L'infirmière de garde est payée à partir de l'heure à laquelle elle arrive au C.S.T.U. pour effectuer le médévac et jusqu'à la fin du transfert.
- ii L'infirmière de garde est alors rémunérée en fonction des dispositions de la convention collective.

D. Rémunération – Médévac vers le Sud

- i L'infirmière est payée à partir de l'heure à laquelle elle arrive au C.S.T.U. pour prendre le patient en charge jusqu'à l'heure où elle laisse le patient.

L'infirmière est alors rémunérée en fonction des dispositions de la convention collective.

- ii Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, l'infirmière doit revenir à son établissement le plus tôt possible. Elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.07 des dispositions nationales de la convention collective. Prendre note que si l'heure du vol est retardée, la salariée demeure en disponibilité durant cette attente.

Toutefois, la salariée qui, après entente avec sa supérieure immédiate, prolonge son séjour au Sud pour raisons personnelles et ne revient donc pas à son établissement le plus tôt possible, est considérée comme étant en disponibilité jusqu'à l'heure normalement prévue à l'horaire, pour le départ du premier vol suivant la fin du médévac.

- iii a) Pour la durée du voyage de retour, l'infirmière est considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée soit à taux simple et/ou au taux de temps supplémentaire selon que la salariée excède ou non sa journée ou sa semaine normale de travail et ce, pour l'équivalent de trois (3) heures travaillées.
- b) Si au cours du voyage de retour, le vol est interrompu temporairement ou extensionné, dû à un facteur incontrôlable (ex.: bris mécanique, mauvaises conditions atmosphériques), la salariée est toujours considérée comme étant au travail et payée en conséquence, jusqu'à la fin du voyage, en autant que ce vol de retour soit celui qui suit immédiatement la fin du médévac.

Dans le cas de l'infirmière qui a prolongé volontairement son séjour au Sud, elle sera rémunérée pour trois (3) heures travaillées, (et ce, peu importe la durée du vol) soit la durée approximative d'un vol entre Montréal et Kuujuaq.

- c) Toutefois, si suite à ce facteur incontrôlable, le reste du parcours est annulé, la salariée redevient en disponibilité dès qu'elle en est avisée par la compagnie aérienne et ce, jusqu'au prochain vol de retour, en autant que le vol annulé était celui qui suivait immédiatement la fin du médévac. Elle doit aviser immédiatement sa supérieure immédiate de l'annulation du vol.

Si la salariée était prévue pour travailler la journée même du retour ou le lendemain matin, elle est réputée être au travail et sera rémunérée en conséquence, sans toutefois recevoir la prime de disponibilité pour la période où elle est rémunérée.

Quant à l'infirmière qui avait prolongé volontairement son séjour au Sud et qui était cédulée pour travailler, elle sera considérée comme étant en absence sans solde autorisée. Elle aura toutefois la possibilité d'utiliser un jour de vacances ou un congé férié pour combler le manque à gagner.

ARTICLE 21 PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

21.01 Pertes et destruction de biens personnels

Matière 21

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

Lorsque la destruction d'un effet personnel empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail (lunettes, lentilles cornéennes, prothèses ou orthèses etc.) cette dernière peut s'absenter, sans perte de salaire avec l'accord de l'Employeur, pour voir au remplacement de ce bien personnel.

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

ARTICLE 22 RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT D'UNIFORME

22.01 Uniforme

Matière 22

- a) L'uniforme est obligatoire pour tout le personnel infirmier du C.L.S.C. de Kuujuaq et le personnel du département.
- b) La salariée est responsable de l'entretien de son uniforme.
- c) Sur présentation des pièces justificatives détaillées, l'Employeur s'engage à rembourser la salariée pour l'achat d'uniformes et de chaussures jusqu'à concurrence de deux cents dollars (200 \$) par année.
- d) La salariée a droit à chaque année de service, à sa date d'anniversaire et au prorata du temps travaillé, au remboursement prévu au paragraphe c).

ARTICLE 23 VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

23.01 Vestiaire

Matière 23

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

ARTICLE 24 MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

24.01 Relevé de paie

Matière 24

Sur le relevé de paie l'Employeur inscrit:

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

Si l'inscription de l'ancienneté accumulé est techniquement impossible, l'Employeur communique par écrit à la salariée sur demande de cette dernière au bureau du personnel, l'ancienneté accumulé.

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

24.02 Périodes de paie

Matière 24

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement. L'Employeur doit consulter le Syndicat pour toute modification à ce régime. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

Si une date de remise de paie coïncide avec une date de congé férié, tel qu'entendu entre les parties au niveau local, la paie est remise la veille du congé férié à moins d'impossibilité.

24.03 Erreur

Matière 24

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

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

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

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

24.04

Matière 24

Montants dus au départ

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

ARTICLE 25 ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

25.01 Caisse d'économie

Matière 25

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

ARTICLE 26 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT À L'EXCEPTION DU QUANTA

26.01 Matière 26

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

- Le port d'attache est le lieu où la salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon le critère suivant: l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités.
- Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache, sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.
- Malgré ce qui précède, lorsque la salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache et ce, autant à l'aller qu'au retour.
- L'Employeur détermine si la salariée doit ou non passer par son port d'attache.

Nonobstant ce qui précède, les salariées de l'équipe volante et l'équipe de disponibilité reçoivent les primes afférentes à la communauté dans laquelle elles effectuent leur remplacement (prime de rétention, prime d'éloignement et prime cargo).

26.02 Matière 26

Frais d'automobile

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

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

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

26.03 Matière 26

Autre moyen de transport

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

26.04
Matière 26

Repas

Sous réserve des dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues à la convention collective, la salariée a droit aux allocations de repas qui ne sont payées qu'en autant que la salariée ne puisse se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement lorsque son port d'attache n'y est pas situé, dans un délai raisonnable ou qu'elle soit dans une communauté sans service de cafétéria.

Lorsque la salariée est considérée comme étant au travail et qu'elle est en dehors du territoire, elle a droit aux allocations de repas (tarif Sud).

Cependant, la salariée dont le port d'attache est Kuujjuaq a droit aux allocations de repas (tarif Nord) si son séjour temporaire dans une communauté est d'une durée de moins de quatorze (14) jours. Pour une durée de quatorze (14) jours et plus, la salariée reçoit les primes afférentes à la communauté dans laquelle elle effectue le remplacement (prime de rétention, prime d'éloignement et prime cargo) et ce, pour la durée totale du séjour.

26.05
Matière 26

Le remboursement des déboursés effectués en vertu de l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective est effectué sur présentation de pièces justificatives, sauf dans les communautés.

DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 5 mars 2008

Les ententes particulières et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.

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

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

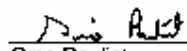
Les parties conviennent de procéder aux concordances de textes découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

En foi de quoi, les parties locales ont signé le 5^e jour du mois de mars 2008.

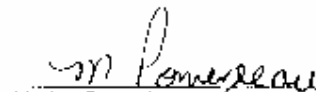
SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DE LA BAIE D'UNGAVA
(FIQ)


Jean-Guy Forest


Benoît Dicaire


Gino Pouliot

CENTRE DE SANTÉ TULATTAVIK DE
L'UNGAVA


Madge Pomerleau


Christiane Meunier


Michel Mondoux

ENTENTE PARTICULIÈRE

1. L'Employeur s'engage à payer les frais de transport, les assurances et les coûts de matières dangereuses d'une voiture ou camionnette (par bateau ou le tarif équivalent) ou selon le choix de deux (2) véhicules récréatifs à la salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions et ce, pendant ses deux (2) premières années d'affectation. Le point de départ pour le calcul des frais est celui du lieu d'embauche.

Tout autre coût requis par le transporteur (emballage, normes et autres) est aux frais de la salariée. La salariée peut se prévaloir de ce privilège jusqu'à une période n'excédant pas deux (2) ans après la date d'embauche.

Toutefois, s'il est trop tard en saison pour que la salariée fasse venir son ou ses véhicule(s) par bateau, l'Employeur accepte de défrayer le coût du transport par avion d'un (1) véhicule récréatif. Cependant, la salariée perd définitivement son droit au transport payé de l'autre véhicule, peu importe le moyen de transport utilisé.

De plus, le transport de véhicules récréatifs est toujours permis, soit deux (2) véhicules par bateau ou un (1) véhicule par avion et ce, pour une période n'excédant pas deux (2) ans après la date d'embauche.

2. L'Employeur autorise la salariée à accumuler le temps travaillé en temps supplémentaire et les rappels au travail en banque de temps accumulé. Ces heures accumulées pourront être utilisées lors de sorties, après autorisation du supérieur immédiat. Les règles suivantes s'appliquent:
 - a) La limite de temps accumulé entre le 1^{er} avril et le 31 mars est de quinze (15) jours ouvrables. Ce quantum pourra être augmenté à vingt (20) jours ouvrables si le Conseil d'Administration du CSTU approuve la demande de modification présentée par l'Employeur.
 - b) Le nombre d'heures accumulées pour les rappels au travail exclue l'heure prévue pour le transport. Cette heure sera automatiquement payée à la salariée lors du traitement de la paie;
 - c) La salariée qui désire accumuler du temps dans la banque de temps devra signer une demande individuelle (à l'annexe 4 des dispositions locales de la convention collective) avant de pouvoir accumuler du temps;
 - d) Le ou vers le 31 mars de chaque année, l'Employeur remboursera à la salariée le temps accumulé non pris de sa banque. Ces heures seront payées selon les dispositions nationales de la convention collective.

3. L'Employeur accorde l'utilisation de neuf point six (9.6) jours ouvrables de congés maladie prévue à l'article 23.29 des dispositions nationales de la convention collective pour motifs personnels. La salariée prend ces congés séparément et en avise l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Cependant aucune prime n'est octroyée sur le six point six (6.6) jours additionnels à ceux prévus aux dispositions nationales de la convention collective. Mais pour les trois (3) jours pour motifs personnels déjà prévus aux dispositions nationales, les primes s'appliquent.

4. L'Employeur s'engage à octroyer le salaire pour une (1) assistante infirmière-chef:

À chaque quart de travail, pour la salariée qui assume ce rôle et qui travaille de nuit, l'Employeur lui verse le salaire d'assistante. Lorsqu'il y a deux (2) salariées qui travaillent sur l'unité, il le répartie équitablement entre les deux (2) salariées.

Cependant dans le cas où une (1) des deux (2) salariées est en probation, le salaire est versé seulement à la salariée qui n'est pas en probation.

5. Les salariées en disponibilité pour la garde peuvent en tout temps et après entente avec leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, échanger leur service de garde avec d'autres infirmières qui acceptent de le faire.

6. Lors d'un rappel au travail, l'Employeur accorde le privilège au personnel infirmier de garde qui le désire, d'utiliser les services du transport aux patients pour se rendre à l'établissement et pour retourner à leur domicile à la fin du rappel, durant les quarts de soir et de nuit pendant la semaine et les quarts de jour, nuit et soir pendant la fin de semaine.

La priorité du service aux patients restera toujours le patient.

7. L'Employeur fournit un repas chaud gratuit, pour les salariées de nuit. Les salariées se servent elles-mêmes sur le département et l'Employeur met à leur disposition un four à micro-ondes pour réchauffer ledit repas.

L'Employeur fournira un dîner et/ou un souper aux salariées requises de travailler durant leur heure de repas lors de la visite des spécialistes, lorsque le déroulement des activités ne leur permet pas de bénéficier du temps prévu à leurs conditions de travail pour la période de repas.

8. Les salariées, dont les déplacements en avion sont payés ou remboursés par l'Employeur (déplacements pour effectuer son travail et lors de sorties vacances), bénéficie d'une police d'assurance accident aviation en cas de décès et mutilation. Le coût de cette assurance est défrayé à 100% par l'Employeur, et elle est additionnelle à l'assurance offerte par la Commission de la Santé et Sécurité au travail.

9. Les parties conviennent de reconduire les ententes concernant le travail en temps partagé et le droit de transfert tel que prévues aux annexes 5 et 6 des dispositions locales de la convention collective.
10. L'Employeur révisera avec la partie syndicale, le texte de la présente entente et des matières dans le cas où le Conseil d'Administration du C.S.T.U. adopterait des politiques donnant ouverture à des meilleures conditions et si l'Employeur signe des ententes locales ou des matières avec un autre syndicat comportant des dispositions plus avantageuses que celles décrites dans ce texte.
11. Conformément au paragraphe 29.15 des dispositions nationales de la convention collective, les modalités relatives à la distribution et à l'aménagement des sorties demeurent telles quelles et en cas de désaccord, les parties se rencontrent afin de régler tout litige.
12. Ces ententes, incluant les annexes, en tout ou en partie, seront en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective et jusqu'à leur renouvellement.

Et aucune entente ne peut être annulée sans l'accord des deux (2) parties (Employeur et Syndicat).

ANNEXE 1
RELATIVE À L'HORAIRE COMPRIMÉ

ARTICLE 1 MODÈLE D'HORAIRE COMPRIMÉ

<u>Exemple :</u>	36 h 15 min
Nombre de jours de travail	7
Heures de travail/jour	10 h 35 min
Heures de présence/jour	12 h 00 min
Repas	2 (50 min)
Repos	2 ou 3
Nombre de quarts de travail	3

ARTICLE 2

MISE EN APPLICATION

L'Employeur et le Syndicat doivent convenir de la nouvelle mise en application de l'horaire comprimé dans un centre d'activités. De plus, soixante-quinze pour cent (75 %) de l'ensemble des salariées appartenant au même titre d'emploi dans ce centre d'activités doivent se prononcer en faveur d'une telle implantation.

À la suite de la mise en application, et en tout temps par la suite, l'Employeur, le Syndicat et/ou la majorité absolue de l'ensemble des salariées visées peuvent choisir de retourner à l'horaire traditionnel.

ARTICLE 3

MODALITÉS D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'adressent aux salariées sous l'horaire comprimé pour autant qu'elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions qui suivent:

Article 6 des dispositions nationales de la convention collective

Activités syndicales

Lorsqu'une salariée sous l'horaire comprimé est libérée en vertu des dispositions nationales de la convention collective, la banque de jours de libération est diminuée, pour chaque jour de libération, d'un (1) jour ou de la même façon que s'il s'agissait d'un (1) jour de libération pour une salariée sous l'horaire traditionnel.

Aux fins d'application du présent paragraphe, le nombre de salariées visées par l'accréditation doit être celui du 1^{er} janvier de chaque année.

Article 7 des dispositions locales de la convention collective

Avis d'affichage

En sus des indications prévues au paragraphe 7.02, la mention "horaire comprimé" doit être ajoutée lorsqu'un centre d'activités est soumis à l'horaire comprimé.

Articles 14 et 15 des dispositions nationales de la convention collective

Régime de sécurité d'emploi

Aux fins d'application du régime de sécurité d'emploi, la salariée supplante une autre salariée selon les règles prévues à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied des dispositions locales.

Fins de semaine

La salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie d'un minimum d'une (1) fin de semaine de congé aux deux (2) semaines de façon alternative.

Article 11 des dispositions locales de la convention collective

Congé annuel de la salariée ayant moins d'un (1) an de service

La salariée soumise à l'horaire comprimé, qui a moins d'un (1) an de service et dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h 1/4), reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq heures (145 h) de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

Indemnité au départ

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h 1/4), reçoit une indemnité de vacances équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq heures (145 h) ou cent quatre-vingt-une heures et quart (181 h 1/4) de travail, établie selon les dispositions de l'article 21 des dispositions nationales de la convention collective pour chaque mois de service non rémunéré aux fins des vacances au moment de son départ.

Article 22 des dispositions nationales de la convention collective

Nombre de congés spéciaux et sociaux

La salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie du même nombre de jours de calendrier de congé que la salariée soumise à l'horaire traditionnel.

Salaire

Les jours d'absence dont il est fait mention à l'alinéa précédent sont payés au taux du salaire de la salariée soumise à l'horaire comprimé. Cependant, seuls les jours pendant lesquels la salariée devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article.

Article 23 des dispositions nationales de la convention collective

Congés maladie et assurance salaire

Toute salariée titulaire de poste à temps complet dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h 1/4), a droit à soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69 h 35 min) ouvrables de congés maladie par année de service.

Ces heures s'accumulent au rythme de cinq heures quarante-huit minutes (5 h 48 min) ouvrables par mois de service complet pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h 1/4).

Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour cause de maladie au cours d'une (1) année avant d'avoir accumulé un nombre de jours suffisants pour couvrir les premières trente-six heures et quinze minutes (36 h 15 min) d'absence, elle peut utiliser par anticipation les heures qu'elle accumulera jusqu'à la fin de cette même année. Toutefois, en cas de départ avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux régulier lors de son départ, à même sa dernière paie, les heures de congés maladie prises par anticipation et non encore acquises.

La portion ou, le cas échéant, la totalité des soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69 h 35 min) ouvrables de congés maladie non utilisés mais accumulés en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective est monnayée au plus tard le 15 décembre de chaque année ou lors du départ de la salariée et ce, au taux du salaire régulier.

Les heures ouvrables de congés maladie sont utilisables par la salariée incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité jusqu'à concurrence de trente-six heures et quinze minutes (36 h 15 min) ouvrables par période d'invalidité.

Si une salariée demeure incapable de travailler pour cause d'invalidité, elle a droit tant que dure l'invalidité, à compter de la trente-sixième heure et quinze minutes (36 h 15 min) ouvrable et ce, pour une période de cent quatre (104) semaines, à une prestation d'un montant égal à 80 % de son salaire.

Le salaire de la salariée aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de base applicable à la salariée à la date où commence le paiement de la prestation incluant, le cas échéant, les suppléments rattachés au titre d'emploi et la rémunération additionnelle prévus à l'article 2 de l'annexe 3 et à l'annexe 11 des dispositions nationales de la convention collective; pour les salariées autres que les salariées engagées à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé de maternité ou de congé annuel n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps

plein. Toutefois, dans le cas d'une salariée titulaire d'un poste à temps partiel, ce montant ne peut correspondre à un nombre de jours inférieur à celui prévu à son poste.

Le calcul de la prestation est ajusté par la suite, le cas échéant, du taux de croissance de l'échelle de salaire aux dates prévues aux dispositions nationales de la convention collective et/ou en fonction de l'avancement d'échelon prévu à son échelle de salaire, si cet avancement était prévu dans les six (6) mois suivants le début de son invalidité. Toutefois, une salariée invalide ne peut bénéficier d'un tel avancement d'échelon qu'une fois au cours d'une même invalidité.

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cent huit heures (108 h) de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet pour la salariée dont le nombre d'heures hebdomadaire est de trente-six heures et quart (36 h 1/4) à moins que la salariée n'établisse, à la satisfaction de l'Employeur ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente. Le présent article pourra être reconsidéré par les parties en cause pour réajuster, s'il y a lieu, le régime de congés maladie et d'assurance salaire au système d'horaire comprimé.

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur. Dans ce cas, la salariée est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 23.17 et 23.19 des dispositions nationales de la convention collective, une salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute Loi.

Article 7 et annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective

Salaire

Aux fins d'application de l'annexe 1 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur paie les salaires prévus contre une prestation de travail de trente-six heures et quart (36 h 1/4).

Remplacement à diverses fonctions

Quand une salariée est appelée durant une même quinzaine de travail à accomplir différentes fonctions, elle reçoit le supplément de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant la moitié de la quinzaine de travail.

Quand une salariée est appelée durant une même journée de travail à remplir différentes fonctions, elle reçoit le supplément de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant une demi-journée continue de travail sous l'horaire comprimé.

Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat, infirmière clinicienne, assistante-infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat

n'est en fonction dans un centre d'activités, la salariée qui remplace temporairement l'infirmière-chef pour un quart complet de travail a droit à un supplément horaire de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
1.59 \$	1.62 \$	1.65 \$	1.69 \$

Article 9 des dispositions nationales de la convention collective

Primes

L'Employeur paie les primes prévues à l'article 9 des dispositions nationales de la convention collective selon les mêmes règles que l'horaire traditionnel.

Prime de soir et de nuit

La salariée soumise à l'horaire comprimé et faisant tout ou une partie de son service entre 14 h 00 et 8 h 00 reçoit, pour toute heure travaillée entre 14 h 00 et 24 h 00, une prime de 4 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 des dispositions nationales de la convention collective.

Pour toute heure travaillée entre 0 h 00 et 8 h 00, la salariée reçoit un pourcentage du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 des dispositions nationales de la convention collective, établi de la façon suivante:

- 11 % pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 12 % pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 14 % pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

ANNEXE 2

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

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

La salariée retraitée réembauchée doit exprimer une disponibilité minimale de deux (2) périodes, chacune de quatre (4) semaines. L'une pour la période des fêtes et l'autre pour la période estivale.

Pour être valide, cette disponibilité doit être exprimée par écrit à l'Employeur en précisant les journées et les quarts de travail. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

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

ANNEXE 3
RELATIVE AU REGISTRE DE POSTES



ᐅᓄᓄᓄ ᐅᓄᓄᓄ ᐅᓄᓄᓄ
UNGAVA TULATTAVIK HEALTH CENTER
CENTRE DE SANTÉ TULATTAVIK DE L'UNGAVA

REGISTRE DE POSTE – PERSONNEL INFIRMIER - FIQ - POSITIONS REGISTER – NURSING STAFF

Je désire poser ma candidature pour le(s) poste(s) suivant(s)

I wish to apply on the following position(s)

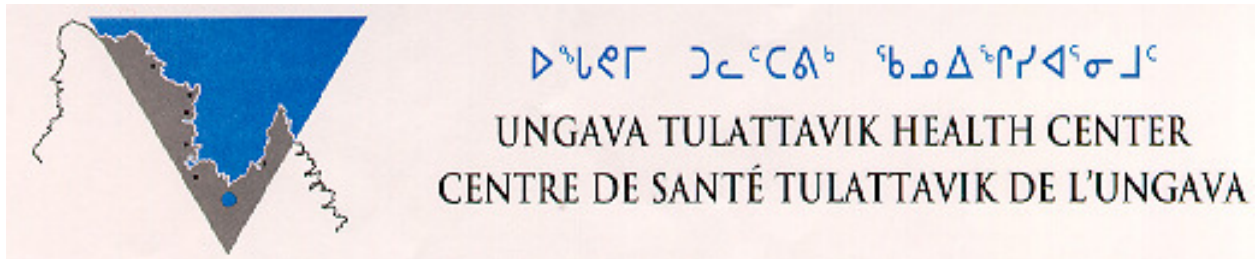
<input type="checkbox"/>	CSTU/UTHC	Infirmière / Nurse	Département / Kuujjuaq
<input type="checkbox"/>	CSTU/UTHC	Assistante Infirmière Chef / Ass. Head Nurse	Département / Kuujjuaq
<input type="checkbox"/>	CSTU/UTHC	Infirmière de Liaison / Liaison Nurse	Kuujjuaq
<input type="checkbox"/>	CLSC	Assistante Infirmière Chef / Ass. Head Nurse	Kuujjuaq
<input type="checkbox"/>	CLSC	Infirmière / Nurse	Kuujjuaq
<input type="checkbox"/>	CLSC	Infirmière / Nurse	Kuujjuaq – maintien à domicile / home care
<input type="checkbox"/>	CLSC	Conseillère en nursing/Nursing counsellor	Kuujjuaq – santé comm. & publique/ Prev. & Public
<input type="checkbox"/>	CLSC	Infirmière / Nurse	Aupaluk
<input type="checkbox"/>	CLSC	Infirmière / Nurse	Kangiqualujjuaq
<input type="checkbox"/>	CLSC	Infirmière / Nurse	Kangiqualujjuaq - maintien à domicile/home care
<input type="checkbox"/>	CLSC	Infirmière / Nurse	Kangijsujuaq
<input type="checkbox"/>	CLSC	Infirmière / Nurse	Kangirsuk
<input type="checkbox"/>	CLSC	Infirmière / Nurse	Kangirsuk – maintien à domicile / home care
<input type="checkbox"/>	CLSC	Infirmière / Nurse	Quaqtaq
<input type="checkbox"/>	CLSC	Infirmière / Nurse	Tasiujaq
<input type="checkbox"/>	CLSC	Infirmière / Nurse	Équipe Volante / Flying Team
<input type="checkbox"/>	Aucun / None		

Nom/Name:		# employé/employee #:
Signature:		Date:
Reçu au service des ressources humaines le:		

Ce formulaire sert uniquement lors de l'affichage de postes permanents et de la nomination des titulaires. Il ne sera pas considéré lors de l'attribution de remplacements ni pour les temps partagé. Les personnes intéressées par ces deux dernières options doivent acheminer un mémo à leur supérieur immédiat. - This form is used only when permanent positions are posted and for the nomination of the titleholders. It will not be considered for granting replacements or shared time positions. Persons interested by the last two options must forward a memo to their immediate supervisor.

Lorsqu'elles quittent le territoire, les salariées ont la responsabilité de laisser des coordonnées au service des ressources humaines pour être rejointes rapidement. Le délai maximum d'attente pour contacter et obtenir la réponse de la salariée est de 7 jours. La salariée peut aussi remettre une procuration à la personne de son choix qui répondra à sa place; le même délai s'applique. – When leaving the territory, the employee has the responsibility to give coordinates to the Human Resources Service to be easily reached. The maximum delay to reach an employee and to obtain her answer is 7 days. The employee may also give power of attorney to another employee who will answer for her; the same delay applies.

ANNEXE 4
RELATIVE AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE



Pour: Service des ressources humaines

CC: Paie
Salariée
Dossier de la salariée
FIQ

Par la présente, je demande que tout temps fait en temps supplémentaire ainsi que la portion de temps supplémentaire d'un rappel au travail soit transféré dans une «banque de temps accumulé».

Je comprends que ces heures seront accumulées à taux simple, ce qui signifie une (1) heure de temps travaillé = une (1) heure en banque et que l'article 2 des ententes locales de la présente convention collective locale explique les modalités en ce qui a trait à l'usage de cette «banque de temps accumulé».

Je comprends aussi que cette accumulation peut être en contradiction avec les articles 52 et 55 de la Loi des Normes du travail, et malgré la connaissance de ce fait, je maintiens ma demande.

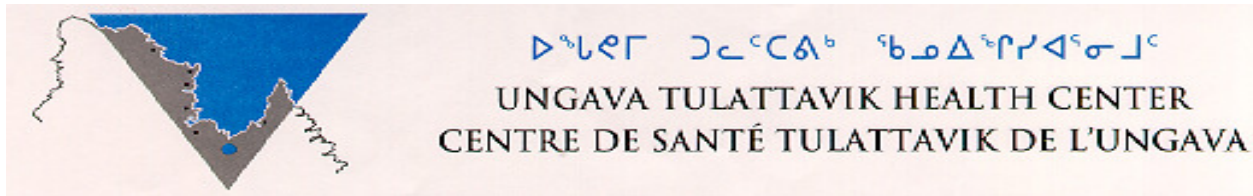
Nom de la salariée _____

Matricule _____

Signature _____

Date _____

ANNEXE 5
RELATIVE AU TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ
(3 périodes de travail par année, de 2 mois consécutives chacune)



Les parties liées à la présente entente conviennent de ce qui suit :

Sur demande écrite faite soixante (60) jours à l'avance, un poste à temps partagé d'une durée d'un (1) an peut être accordé à l'infirmière détentricice d'un poste à temps complet qui en fait la demande.

Les périodes de travail et de congé sont de deux (2) mois chacune. Les dates de prise de congé doivent, avant le début du congé, être convenues avec le supérieur immédiat.

L'infirmière à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente entente est considérée comme une infirmière à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à l'infirmière à temps partiel pendant la durée de l'entente.

De plus, pour la durée de l'entente, l'infirmière ne pourra bénéficier d'aucun autre congé sans solde autre que ceux établis à la présente entente.

MODALITÉS RELATIVES AU POSTE À TEMPS PARTAGÉ

Ancienneté et expérience

L'infirmière accumule son ancienneté et son expérience aux fins d'avancement d'échelon au prorata du temps travaillé.

1. Assurance collective

Durant sa période de congé, l'infirmière doit maintenir sa participation en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet (part salariée et part Employeur).

2. Droit de postuler

Pendant la durée de l'entente, l'infirmière a droit de poser sa candidature sur tout poste affiché. Cependant, l'obtention d'un poste met fin à la présente entente à la date d'occupation du nouveau poste.

3. Difficulté de remplacement

L'infirmière doit demeurer en poste jusqu'à ce que l'infirmière remplaçante soit sur place.

4. **Disparités régionales**

Pour la durée de l'entente, l'infirmière bénéficie des avantages consentis à une infirmière sans dépendant, au prorata du temps travaillé, pour ce qui a trait aux avantages suivants:

- Prime de vie chère;
- Kg pour le transport des effets personnels jusqu'à concurrence de 378 kilos pour les deux (2) premières années de service;
- Entreposage des effets personnels;
- Prime d'éloignement;
- Seuls frais de transport assumés par l'Employeur:
- Transport payé (point d'embauche comme référence) au début et à la fin de chaque période de deux (2) mois de travail.

5. **Logement**

Le logement de l'infirmière en congé durant le contrat de travail à temps partagé doit être disponible pour l'infirmière effectuant le remplacement.

6. **Fin de l'entente pour le poste à temps partagé**

À chaque année, à la date d'expiration de l'entente, celle-ci est automatiquement prolongée pour une (1) autre année, à moins que la salariée ne désire reprendre son poste à temps complet à la date d'expiration de l'entente et qu'elle en avise l'Employeur, par écrit, au moins soixante (60) jours avant la date d'expiration.

Un congédiement ou une démission de la salariée détentrice du poste met aussi fin à la présente entente.

7. Cette entente est un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent sous aucun prétexte. La présente entente ne peut servir qu'à des fins locales et en aucun cas elle ne pourra être utilisée à des fins régionales ou provinciales.

La présente entente n'a pas pour effet d'annuler l'entente locale concernant le travail à temps partagé (3 mois de travail – 3 mois de congé) déjà existante. La salariée pourra faire la demande pour obtenir un temps partagé de deux (2) mois ou de trois (3) mois consécutifs de travail.

En tout temps et suite à une décision conjointe entre les parties concernées, cette entente pourra prendre fin avec un préavis de soixante (60) jours.

Signée à _____ le _____ jour de _____ 2007

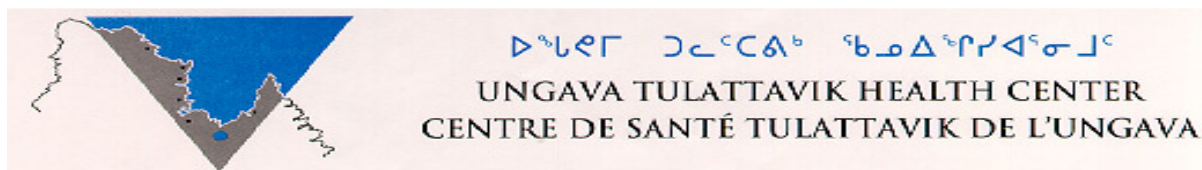
Salariée _____ Matricule: _____

_____ Date: _____

Ressources humaines

Annexe: Calendrier des périodes travail/congé

ANNEXE 6
RELATIVE AU TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ
(3 mois de congé / 3 mois de travail)



Les parties liées à la présente entente conviennent de ce qui suit :

Sur demande écrite faite soixante (60) jours à l'avance, un poste à temps partagé d'une durée d'un (1) an peut être accordé à la salariée détentrice d'un poste à temps complet qui en fait la demande.

Les périodes de travail et de congé sont obligatoirement de trois (3) mois chacune. Les dates de prise de congé doivent, avant le début du congé, être convenues avec son supérieur immédiat.

L'infirmière à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente entente est considérée comme une infirmière à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à l'infirmière à temps partiel pendant la durée de l'entente.

De plus, pour la durée de l'entente, l'infirmière ne pourra bénéficier d'aucun autre congé sans solde autre que ceux établis à la présente entente.

MODALITÉS RELATIVES AU POSTE À TEMPS PARTAGÉ

1. Ancienneté et expérience

L'infirmière accumule son ancienneté et son expérience aux fins d'avancement d'échelon au prorata du temps travaillé.

2. Assurance collective

Durant sa période de congé, l'infirmière peut maintenir sa participation en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet (part salariée et part Employeur).

3. Droit de postuler

Pendant la durée de l'entente, l'infirmière a droit de poser sa candidature sur tout poste affiché. Cependant, l'obtention d'un poste met fin à la présente entente à la date d'occupation du nouveau poste.

4. Difficulté de remplacement

L'infirmière doit demeurer en poste jusqu'à ce que l'infirmière remplaçante soit sur place.

5. **Disparités régionales**

Pour la durée de l'entente, l'infirmière bénéficie des avantages consentis à une infirmière sans dépendant, au prorata du temps travaillé, pour ce qui a trait aux avantages suivants:

- Prime de vie chère;
- Kg pour le transport des effets personnels, jusqu'à concurrence de 378 kilos durant les deux (2) premières années de service;
- Entreposage des effets personnels;
- Prime d'éloignement;
- Sorties annuelles: transport payé (point d'embauche comme référence) au début et à la fin de chaque période de trois (3) mois de travail.

6. **Logement**

Le logement de l'infirmière en congé durant le contrat de travail à temps partagé doit être disponible pour l'infirmière effectuant le remplacement.

7. **Fin de l'entente pour le poste à temps partagé**

À chaque année, à la date d'expiration de l'entente, celle-ci est automatiquement prolongée pour une (1) autre année, à moins que l'infirmière ne désire reprendre son poste à temps complet à la date d'expiration de l'entente et qu'elle en avise l'Employeur, par écrit, au moins soixante (60) jours avant la date d'expiration.

Un congédiement ou une démission de l'infirmière détentrice du poste met aussi fin à la présente entente.

8. Cette entente est un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent sous aucun prétexte. La présente entente ne peut servir qu'à des fins locales et en aucun cas elle ne pourra être utilisée à des fins régionales ou provinciales.

En tout temps et suite à une décision conjointe entre les parties concernées, cette entente pourra prendre fin avec un préavis de soixante (60) jours.

Signée à _____ le _____ jour de _____ 2007

Salariée _____ Matricule: _____

_____ Date: _____

Ressources humaines

Annexe: Calendrier des périodes 3/3 mois