



Affilié à



SYNDICAT
INTERPROFESSIONNEL
DU CHU DE QUÉBEC



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

intervenues entre

**LE CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE QUÉBEC –
UNIVERSITÉ LAVAL**

et

Le Syndicat interprofessionnel du CHU de Québec (SICHU – FIQ)

1^{er} juillet 2015

Révisé 6 août 2015

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	DESCRIPTION	PAGE
1	Définition des termes et modalités diverses	1.1
2	Objet	2.1
3	Règles d'éthique entre les parties	3.1
4	Responsabilité professionnelle	4.1
5	Vestiaire – Uniforme – Perte et destruction de biens personnels	5.1
6	Comités locaux	6.1
7	Paie des salaires	7.1
8	Affichage d'avis	8.1
9	Allocations de déplacement	9.1
10	Avantages ou privilèges acquis	10.1
11	Arbitrage	11.1
12	Développement des ressources humaines	12.1
13	Promotion – Transfert – Rétrogradation	13.1
14	Mesures spéciales : procédure de supplantation et/ou mise à pied	14.1
15	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail	15.1
16	Heures et semaine de travail	16.1
17	Congés sans solde	17.1
	Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université	17.2
	Congé sans solde ou partiel sans solde pour études	17.3
	Congé pour reprise d'examen	17.3
	Congé sans solde ou partiel sans solde pour recherche clinique	17.3
	Congés sans solde pour fonction civique (congé postélectoral)	17.4
	Congé sans solde général	17.4
	Congé partiel sans solde	17.5
	Congé partiel sans solde par échange de postes	17.5
	Congé sans solde lors de suspension du droit de pratique	17.5
	Congé sans solde pour mariage ou union civile	17.6
	Congé sans solde pour aidant naturel	17.6
	Prêt de service en recherche au CHU de Québec – Université Laval	17.6
	Prêt de service	17.6

18	Déplacement	18.1
19	Temps supplémentaire – disponibilité ou garde	19.1
20	Congés fériés	20.1
21	Congé annuel	21.1
22	Dispositions particulières s’appliquant à la salariée qui travaillent dans une unité psychiatrique	22.1
23	Congé sociaux	23.1
24	Durée des présentes dispositions locales	24.1
Annexe 1	Relative à l’exercice de rehaussement pour les postes à temps partiel des sites HEJ et HSS	A 1.1
Annexe 2	Accessibilité aux postes d’assistante-infirmière-chef et d’infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef	A 2.1
Annexe 3	Mécanisme de dotation des postes par processus	A 3.1
Annexe 4	Changement temporaire de tâches d’une chargée d’enseignement clinique (Inhalothérapie)	A 4.1
Annexe 5	Projet spécial	A 5.1
Annexe 6	Conditions particulières de travail des salariées de l’ÉVAQ	A 6.1
Annexe 7	Conditions particulières de travail des salariées assignées à l’Unité mobile de dialyse	A 7.1
Annexe 8	Conditions de travail des salariées assignées au transport des nouveau-nés à l’Unité néonatale	A 8.1
Annexe 9	Programme de congé annuel 7/7	A 9.1
Annexe 10	Personne retraitée réembauchée	A 10.1
Annexe 11	Aménagement du temps de travail	A 11.1
INDEX	Par sujets	À la fin

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.1 Centre d'activités

Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées, et ce, en fonction des besoins de santé et des soins requis par les bénéficiaires. Cet ensemble d'activités constitue une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Il est entendu qu'un centre d'activités ne peut s'étendre sur plus d'un site, à l'exception des postes CHU, comme défini au paragraphe 1.05 (Poste CHU) du présent article.

À la demande du Syndicat, l'Employeur lui transmet la liste des centres d'activités de son établissement.

L'Employeur informe le Syndicat pour toute modification à cette liste de centres d'activités.

1.2 Poste simple

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

1.3 Poste composé

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur de deux (2) centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales et à ses annexes. Le poste d'équipe volante peut être une constituante du poste composé.

Aux fins des différentes dispositions de la convention collective, dans le cas d'un poste composé, la salariée ainsi que le poste qu'elle occupe sont réputés appartenir au centre d'activités où s'exerce le plus grand nombre de jours de travail de ce poste. Conséquemment, tous les droits et effets des différentes dispositions locales et nationales s'exercent dans ce centre d'activités.

Exceptionnellement, l'Employeur pourra établir la répartition de l'horaire sur une base de vingt-huit (28) jours.

1.4 Poste rotatif

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités sur les quarts de travail jour/soir ou jour/nuit et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales et à ses annexes.

L'Employeur doit répartir équitablement la période de rotation des quarts de travail d'un même type de postes entre les salariées d'un centre d'activités et s'efforce de ne pas faire subir plus d'un changement de quart par quatorze (14) jours.

Dans la mesure du possible, après la sortie de l'horaire, le quart ne peut être modifié à moins de situation exceptionnelle.

1.5 Poste CHU

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée dont les activités peuvent se dérouler dans plus d'un site et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales et à ses annexes.

Les parties reconnaissent que le nombre de postes CHU ne doit pas représenter plus de cinq pourcent (5 %) de la totalité des postes de la catégorie no 1 pour l'établissement.

1.6 Port d'attache

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

Dans le cas où les activités d'un poste peuvent se dérouler sur plus d'un (1) site, un site habituel de travail est précisé à la salariée et peut faire l'objet d'un changement. Ce site constitue le port d'attache de cette salariée aux fins de détermination des frais de stationnement et de déplacement.

Un déplacement de plus de la moitié de la semaine de travail dans un autre site n'implique pas de changement de port d'attache pour la salariée détentrice d'un poste CHU, et ce, nonobstant la définition de « Port d'attache » prévue aux présentes dispositions locales. Il est entendu, cependant, que si le travail effectué hors du site habituel devait se prolonger au-delà d'un (1) mois, et ce, de façon consécutive, les parties se rencontreront pour établir une solution alternative au remboursement des frais de déplacement de la salariée.

Un changement de site se fait pour répondre aux besoins du centre d'activités et de la clientèle.

Le changement permanent de site est offert sur une base volontaire et par ancienneté aux salariées du titre d'emploi aptes à effectuer le travail requis. À défaut de volontariat, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté.

L'Employeur confirme par écrit ce changement de site à la salariée concernée, et ce, le plus tôt possible et en remet copie au Syndicat.

L'Employeur rembourse à la salariée impliquée, dans un tel changement, ses frais supplémentaires de stationnement. Ce remboursement ne peut excéder la période d'un (1) mois.

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

1.7 Accueil et intégration de la salariée nouvellement embauchée

Pour la salariée nouvellement embauchée, l'Employeur organise des activités d'accueil, d'orientation et d'intégration visant à la familiariser avec ses nouvelles fonctions. À la demande du Syndicat, la durée de ces activités lui est précisée.

Lorsque de telles activités existent et que la salariée y est assujettie, la durée de cette période de probation, telle que définie au paragraphe 1.08 du présent article, est prolongée d'autant. Ces activités débutent dès le premier (1^{er}) jour d'emploi.

1.8 Durée et modalités de la période de probation

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 embauche.

La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de travail pour chaque titre d'emploi prévu à la convention collective. Aux fins de calcul du présent alinéa, un quart de travail de douze (12) heures compte pour un jour et demi (1 1/2).

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur, après en avoir informé le Syndicat, peut prolonger la période de probation de quinze (15) jours de travail. L'Employeur informe également le Syndicat de la nature des motifs qui la justifient.

Cette même période est d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours de travail pour la salariée dont le poste requiert une formation universitaire ou est visée par un processus de dotation particulier.

1.9 Durée et modalités de la période d'évaluation

La salariée qui intègre l'unité de négociation ou un nouveau regroupement de titres d'emploi est soumise aux modalités suivantes :

- ① La période d'évaluation est de quarante-cinq (45) jours de travail pour chaque titre d'emploi prévu à la convention collective. Aux fins de calcul du présent alinéa, un quart de travail de douze (12) heures compte pour un jour et demi (1 1/2);
- ② Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur, après en avoir informé le Syndicat, peut prolonger la période d'évaluation de quinze (15) jours de travail. L'Employeur informe également le Syndicat de la nature des motifs qui la justifient.

La salariée, durant cette période, conserve tous les droits et avantages de la convention collective, dont celui de réintégrer son ancien poste pour la salariée appartenant déjà à l'unité de négociation.

1.10 Site

Emplacement physique où se retrouvent des centres d'activités. L'ensemble des sites constitue le CHU de Québec - Université Laval.

Au sens des présentes dispositions locales, le CHU de Québec – Université Laval comprend les sites suivants :

- 1- Centre Hospitalier de l'Université Laval (CHUL)
2705, boulevard Laurier
Québec (Québec) G1V 4G2

Comprenant les installations suivantes :

- ① Maison Paul-Triquet (MPT)
789, rue de Belmont
Québec (Québec) G1V 4V2
- ① Centre de traitement dans la communauté (CTC)
1212, rue Chanoine-Morel
Québec (Québec) G1S 4A9
- ① Clinique des traumatismes liés au stress opérationnel (TSO)
184, rue Racine
Québec (Québec) G2B 1E3
- ① Programme d'intervention des comportements et troubles alimentaires (PICTA)
1096, route de l'Église
Québec (Québec) G1V 3V9
- ① Centre de pédopsychiatrie (PÉDO)
1, avenue du Sacré-Cœur
Québec (Québec) G1N 2W1

- 2- L'Hôtel-Dieu de Québec (L'HDQ)
11, côte du Palais
Québec (Québec) G1R 2J6

Comprenant l'installation suivante:

- ① Centre de recherche clinique et évaluative en oncologie (CRCEO)
6, rue McMahon
Québec (Québec) G1R 3S1
- 3- Hôpital Saint-François d'Assise (HSFA)
10, rue de l'Espinay
Québec (Québec) G1L 3L5
 - 4- Hôpital de l'Enfant-Jésus (HEJ)
1401, 18e Rue
Québec (Québec) G1J 1Z4
 - 5- Hôpital du Saint-Sacrement (HSS)
1050, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec) G1S 4L8

1.11 Regroupement de titres d'emploi

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

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

- ① les titres d'emploi d'infirmières;
- ① les titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- ① les titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- ① le titre d'emploi de perfusionniste clinique.

ARTICLE 2

OBJET

2.1 Convention collective

Les conditions de travail applicables aux salariées sont comprises dans trois (3) documents distincts qui ont une durée différente. Ces trois (3) composantes sont les dispositions négociées à l'échelle nationale et les arrangements locaux qui en découlent ainsi que les dispositions négociées à l'échelle locale formant ainsi la convention collective.

L'Employeur s'engage à rendre disponible à ses frais, sur le site intranet de l'établissement, la convention collective.

2.2 Les présentes dispositions locales ont pour objets d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariées visées par l'unité de négociation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.

2.3 Les présentes dispositions locales veulent aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis à la clientèle par l'établissement.

2.4 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes ou non prévues aux présentes dispositions locales, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'une représentante syndicale dans les vingt (20) jours de sa réception.

2.5 Accueil des nouvelles salariées

L'Employeur accorde une période d'information de trente (30) minutes au Syndicat durant la période d'accueil du nouveau personnel couvert par l'unité de négociation.

ARTICLE 3

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

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

L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de ne pas diviser ou morceler les tâches confiées aux salariées d'un même regroupement de titres d'emploi d'un centre d'activités.

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

ARTICLE 4

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

4.01 Signature et modification d'un document technique

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

Aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 5

VESTIAIRE — UNIFORME — PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

5.1 Vestiaire et salle d'habillage

L'Employeur offre aux salariées des casiers pouvant être sécurisés pour le dépôt de leurs vêtements ainsi qu'une salle d'habillage dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent.

5.2 Uniformes

L'Employeur fournit et entretient les uniformes aux salariées devant travailler en zones restreintes ou semi-restreintes telles que déterminées par l'Employeur.

5.3 Perte et destruction de biens personnels

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.) nécessaires à sa prestation de travail, l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

Après évaluation de la situation par la supérieure immédiate, lorsque la destruction d'un effet personnel empêche la salariée d'offrir sa prestation de travail, cette dernière peut être autorisée à s'absenter, sans perte de salaire, pour voir au remplacement de ce bien personnel.

La salariée doit présenter sa réclamation selon la politique de gestion des réclamations en vigueur dans l'établissement, au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'événement, à moins qu'elle ne soit dans l'impossibilité de le faire pendant cette période.

L'Employeur doit donner suite à cette réclamation dans un délai n'excédant pas trente (30) jours, à moins qu'il ne soit dans l'impossibilité de le faire pendant cette période.

ARTICLE 6

COMITÉS LOCAUX

6.1 Comités

Des comités locaux sont formés par les parties à l'échelle locale pour favoriser les échanges sur différents thèmes tels que le prévoient les dispositions nationales ou telles qu'en conviennent les parties.

À cette fin, les comités existants demeurent.

Les modalités de fonctionnement sont déterminées par chacun des comités.

À l'intérieur de chaque comité, il est préconisé une approche par résolution de problèmes entre les participants. Il est privilégié une participation active des gestionnaires à la résolution de la problématique et une implication active des employés sur l'application des solutions qui les concernent. Les décisions concernant la résolution de problématique sont prises en concertation entre l'Employeur et le Syndicat lorsque cela est possible.

COMITÉ CONJOINT DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- 6.2** L'Employeur élabore annuellement, avec la participation du Comité, son plan de développement des ressources humaines et fixe avec lui les modalités d'application.

En cas de désaccord partiel ou total quant aux modalités et aux critères de sélection pour le choix des candidates, les parties conviennent de soumettre le litige à la procédure d'arbitrage.

6.3 Composition du comité

Le comité se compose d'un maximum de quatre (4) personnes désignées par chacune des parties.

Le comité peut s'adjoindre toute autre personne pour traiter différents mandats après entente entre les parties.

Un minimum de quatre (4) rencontres est prévu annuellement selon le calendrier établi par les parties.

6.4 Mandats du comité

- 1) Compléter le plan d'activités du programme de formation en cours d'emploi à partir de l'analyse des besoins de formation faite par l'Employeur, des priorités organisationnelles et des besoins des salariées;

- 2) Élaborer les moyens de consultation des salariées quant à leurs besoins de formation et tenir compte de leur préférence quant au moment propice pour la recevoir;
- 3) S'assurer que les salariées sont périodiquement consultées à l'égard de leurs besoins de formation;
- 4) Discuter et faire des recommandations relatives aux activités liées aux programmes d'accueil, d'intégration du personnel nouvellement embauché, d'orientation, de formation en cours d'emploi, d'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché, de motivation et de valorisation ainsi que de tout autre programme convenu entre les parties;
- 5) Établir les modalités d'application des programmes de même que les critères pour la détermination des salariées ou des groupes de salariées visés par ces programmes, notamment en s'assurant qu'il y ait suffisamment de salariées formées et orientées pour travailler dans les différents centres d'activités;
- 6) Établir les modalités prévues à l'alinéa précédent en fonction des budgets définis, et ce, dans l'objectif de répondre de façon optimale et équitable aux besoins des salariées;
- 7) Recevoir un rapport des responsables du comité de planification de la main-d'œuvre et émettre des recommandations quant aux activités de formation nécessaires à la planification de la main-d'œuvre;
- 8) De déterminer les modalités de remboursement des frais encourus par les salariées lors des formations;
- 9) Déterminer ses modalités de fonctionnement.

Chacune des parties s'engage à transmettre à l'autre partie tout document jugé pertinent par celle-ci.

COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 6.5** Les comités de relations de travail conjoints découlent du paragraphe 6.22 (Comité de relations de travail) des dispositions nationales pour discuter de certaines questions en lien avec la gestion des ressources humaines et les relations de travail.

Un minimum de six (6) rencontres est prévu annuellement selon le calendrier établi entre les parties.

6.6 Composition des comités, modalités de fonctionnement et mandats

Comité CHU :

Le comité CHU se compose d'un maximum de quatre (4) personnes désignées par chacune des parties.

Le comité peut s'adjoindre toute autre personne pour traiter différents mandats après entente entre les parties.

Les mandats du comité sont :

- ① Discuter des principes généraux de la gestion des ressources humaines dans l'établissement et sur leurs modalités d'application;
- ① Transmettre les informations pertinentes relatives aux travaux du comité;
- ① Échanger sur l'interprétation de la convention collective dans un but de prévention des litiges et tenter de résoudre les griefs en cours;
- ① Discuter des enjeux relatifs aux ressources humaines et étudier les moyens susceptibles de solutionner les problématiques liées à ces enjeux et faire des recommandations;
- ① Tenter de résoudre les griefs en cours à portée CHU de Québec - Université Laval;
- ① Lors d'une modification à la liste des centres d'activités, les parties se rencontreront afin de discuter des alternatives, suggestions ou modifications susceptibles de réduire les impacts sur les salariées.

6.7 Comités de sites

Les comités pour chacun des sites, tels qu'énumérés au paragraphe 1.10 (Site) des présentes dispositions locales, sont composés de trois (3) représentantes de chacune des parties, à l'exception des sites CHUL et HEJ où il peut y avoir la présence d'une quatrième (4^e) représentante pour la partie syndicale.

Les mandats du comité sont:

- ① Discuter des principes généraux de la gestion des ressources humaines dans l'établissement et sur leurs modalités d'application dans le site;
- ① Échanger sur l'interprétation de la convention collective en regard des sujets concernant le site dans un but de prévention des litiges;
- ① Tenter de résoudre les griefs en cours dans le site.

COMITÉ CONJOINT EN GESTION MÉDICO ADMINISTRATIVE

6.8 Composition du comité :

Le comité est composé de deux (2) représentantes de chacune des parties.

Un minimum de quatre (4) rencontres est prévu annuellement selon le calendrier établi par les parties.

Mandats du comité

Les mandats du comité sont :

- ① Échanger sur des dossiers particuliers d'invalidité (assurance salaire, CSST, SAAQ, etc.);
- ① Discuter des dossiers d'accommodement (assurance salaire), de réadaptation (CSST);
- ① Tenter de résoudre tout grief relevant de dossiers sous sa responsabilité;
- ① Discuter de tout autre litige en lien avec la santé, sécurité et qualité de vie au travail.

Les parties doivent convenir préalablement des dossiers qui feront l'objet de discussions lors de ces rencontres.

6.9 COMITÉ CONJOINT STRATÉGIQUE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le comité conjoint stratégique en santé, sécurité et qualité de vie au travail découle du paragraphe 30.01 alinéa A) (Comité conjoint) des dispositions nationales et vise à discuter de toutes questions relatives à la santé et sécurité au travail.

Les mandats du comité, en plus de ceux prévus à l'article 30 des dispositions nationales (Santé et sécurité au travail), sont déterminés par ses membres et sont consignés dans un document interne.

ARTICLE 7

PAIEMENT DES SALAIRES

7.1 Relevé de paie

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit :

- ① le nom de l'Employeur;
- ① les nom et prénom de la salariée;
- ① le titre d'emploi;
- ① la date de la période de paie et la date du paiement;
- ① le nombre d'heures payées au taux normal;
- ① le nombre d'heures payées en congé annuel;
- ① les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- ① la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés;
- ① le taux horaire du salaire;
- ① le montant du salaire brut;
- ① la nature et le montant des déductions effectuées;
- ① le montant net du salaire;
- ① l'ancienneté accumulée à la fin de la période de référence de la paie;
- ① le montant résiduel de l'avance salariale, si applicable;
- ① la liste ou le solde des heures des congés fériés non pris;
- ① l'état des diverses banques;
 - congés maladie;
 - congés annuels;
 - congés mobiles psychiatriques, si applicables.

L'Employeur doit présenter, sur des relevés distincts, les montants versés à titre de rétroactivité et de congés maladie non utilisés au moment où ils deviennent monnayables.

7.2 Périodes de paie

Les salariées sont payées toutes les deux (2) semaines. Toute modification dans la fréquence du versement de la paie doit faire l'objet d'une consultation avec le Syndicat. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

À l'embauche, le traitement de la paie peut occasionner un délai maximal d'un (1) mois pour le versement de la première (1^{re}) paie.

Si une date de remise de paie coïncide avec un congé férié et que l'Employeur n'est pas en mesure de verser la paie cette journée, le versement est remis la veille de ce congé.

7.3 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de quatre-vingts dollars (80 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours ouvrables de la signification de l'erreur, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par l'Employeur, il est convenu que la récupération d'une telle somme sera effectuée sur le salaire.

Il est convenu que la récupération de telles sommes par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée.

À défaut d'entente, la récupération s'effectuera selon les critères et mécanismes suivants :

- 1- L'Employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer :
 - a) cent-vingt dollars (120 \$) par semaine, dans le cas d'une salariée sans personne à charge;
 - b) cent-quatre-vingt dollars (180 \$) par semaine, dans le cas d'une salariée avec personne à charge, plus trente dollars (30 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3^e).
- 2- L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur laquelle il peut récupérer en soustrayant du salaire de la salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

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

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur à la salariée.

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

7.4 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 avantages sociaux.

7.5 Caisse d'économie

À la demande du Syndicat, l'Employeur permet l'établissement d'une caisse d'économie. Si telle caisse est mise en place, l'Employeur, à la demande de la salariée, effectue la retenue à la source si cette retenue est techniquement possible.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS

8.1 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, pour chacun des sites du CHU de Québec – Université Laval, des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales. Une clef est remise à la représentante du Syndicat.

8.2 Des tableaux d'affichage sont à la disposition du Syndicat dans chacun des sites et leur localisation ne peut être modifiée sans entente entre les parties.

À la signature des présentes dispositions locales, dix-neuf (19) tableaux sont à la disposition du syndicat SICHU de Québec (FIQ) aux sites suivants :

- CHUL : cinq (5) dont; un (1) au Centre de pédopsychiatrie
- L'HDQ : trois (3)
- HSFA : quatre (4)
- HEJ : quatre (4)
- HSS : trois (3)

8.3 Dans ces tableaux, 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, autres qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à l'Employeur.

8.4 L'Employeur accorde au Syndicat la possibilité d'afficher, dans chaque centre d'activités, uniquement les avis de convocation pour les assemblées générales.

8.5 À la demande écrite d'une représentante du Syndicat, une copie des documents affichés dans l'établissement par l'Employeur lui est transmise si ces documents concernent les conditions de travail des salariées ou sont relatifs à l'application de la convention collective.

ARTICLE 9

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

9.1 Modalités relatives au port d'attache

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, aussi bien à l'aller qu'au retour.

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

9.2 Salariée accompagnant un bénéficiaire

La salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de son port d'attache reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

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

Pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, elle est considérée comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.07 (Prime) des dispositions nationales.

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

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

9.3 Repas

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas, prévues au paragraphe 26.05 (Repas) des dispositions nationales, qui sont payées à la condition que la salariée ne puisse se rendre à son port d'attache ou à son domicile dans un délai raisonnable.

9.4 Remboursement

Le remboursement des déboursés effectués en vertu du présent article et de l'article 26 (Allocations de déplacement) des dispositions nationales est effectué sur présentation de pièces justificatives.

9.5 Frais de stationnement

Pour les postes où l'exigence de l'utilisation d'une automobile est requise, les frais de stationnement au port d'attache sont remboursés pour les jours où la salariée est requise d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions.

9.6 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine le moyen de transport et il rembourse à la salariée les frais ainsi occasionnés.

ARTICLE 10

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

10.01 Les avantages ou privilèges acquis par une salariée liés à une des matières prévues à l'Annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic sont reconduits.

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.1 Conformément au paragraphe 11.02 (Détermination de la procédure d'arbitrage) des dispositions nationales, les parties s'entendent qu'aux fins d'audition de grief, les arbitres ci-dessous sont nommés, à tour de rôle, à partir de la liste suivante :

1. Francine Beaulieu
2. Louis Garant
3. Martin Racine
4. Gabriel Marie Côté
5. Denis Gagnon
6. Denis Tremblay

11.2 À la suite de la transmission de l'avis prévu au paragraphe 11.01 des dispositions nationales, une partie qui désire mandater l'arbitre pour procéder à l'audition et disposer du grief devra en informer l'autre partie par un préavis écrit d'un minimum de dix (10) jours.

ARTICLE 12

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

12.1 Énoncé de principe et définitions

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

Le développement des ressources humaines est un facteur contributif à la performance de l'établissement et des ressources humaines qui la composent. Le développement des ressources humaines vise également à favoriser le développement d'une orientation de carrière pour la salariée.

Le développement des ressources humaines fait référence aux programmes d'accueil, d'intégration du personnel nouvellement embauché, d'orientation et de formation en cours d'emploi.

Les activités de développement des ressources humaines visent à répondre aux besoins de l'établissement et des ressources humaines qui la composent. Les salariées participent à la démarche d'identification des besoins de développement.

12.2 Plan de développement des ressources humaines

Le plan de développement des ressources humaines comprend notamment les programmes suivants :

A) Programme d'accueil

Le programme d'accueil permet aux salariées nouvellement embauchées de s'intégrer à l'organisation. Ce programme doit commencer dès le premier (1^{er}) jour d'emploi.

B) Programme d'intégration du personnel nouvellement embauché

Le programme d'intégration permet aux salariées nouvellement embauchées de s'approprier et de se familiariser avec leurs nouvelles fonctions. La période de probation prévue au paragraphe 1.08 des présentes dispositions locales, débute une fois ce programme complété.

C) Programme d'orientation

Le programme d'orientation permet aux salariées d'acquérir les connaissances, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice de nouvelles tâches ou nouvelles fonctions.

D) Programme de formation en cours d'emploi

Le programme de formation en cours d'emploi permet aux salariées :

- ① de maintenir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions notamment par des activités de mise à jour ou de rafraîchissement;
- ① développer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, notamment lors de l'introduction de nouvelles approches en soins et l'introduction de nouvelles technologies;
- ① d'acquérir une compétence élargie au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé, notamment par des certifications reconnues.

Ce programme est financé par le budget consacré au développement des ressources humaines prévu à l'article 16 des dispositions nationales.

12.3 Les budgets conventionnés sont utilisés pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.

ARTICLE 13

PROMOTION — TRANSFERT – RÉTROGRADATION

Aux fins d'application des présentes dispositions locales, un poste vacant désigne un poste libre de tout droit de retour, à l'exception des postes libérés par une salariée qui bénéficie d'un congé prévu à l'article 22 (Droits parentaux) des dispositions nationales.

Un poste en fin de liste désigne :

- ① un poste pour lequel il n'y a eu aucune candidature suite à un affichage;
- ① un poste qui n'a pu être octroyé suite à l'exercice de dotation prévue au présent paragraphe.

13.1 L'Employeur informe le Syndicat des postes vacants, nouvellement créés ou abolis lors de leurs vacances, conformément au paragraphe 3.14 des dispositions nationales.

L'Employeur indique au Syndicat son intention de considérer ou non un ou des poste(s) vacant(s) aux fins d'application des paragraphes 23.33 (Poste réservé) et 30.15 (Équipe spéciale) des dispositions nationales.

L'Employeur affiche les postes vacants ou nouvellement créés, couverts par le certificat d'accréditation, dans un délai de cent-vingt (120) jours. Ce délai est suspendu durant les mois de juin, juillet et août.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07 (Mesures spéciales) des dispositions nationales, 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. 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.

À l'exception des postes octroyés en vertu du paragraphe 23.33 (Poste réservé) des dispositions nationales, un poste à temps partiel ne pourra en aucun temps comporter un nombre de jours de travail inférieur :

Pour les salariées sur un quart stable de nuit :

- ① Sept (7) jours de travail par période de quatorze (14) jours ou de cinq (5) jours par période de quatorze (14) jours dans le cas de poste comportant un horaire douze (12) heures.

Pour les salariées sur un quart stable de jour, de soir ou sur un poste rotatif :

- ① huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours ou de cinq (5) jours par période de quatorze (14) jours dans le cas de poste comportant un horaire douze (12) heures.

À moins que les besoins du centre d'activités justifient un nombre de jours de travail inférieur à cinq (5) jours par semaine, l'Employeur réaffiche le poste à temps complet devenu vacant 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 au présent paragraphe.

- 13.2** Il est entendu qu'en aucun temps, le nombre total de postes composés, de postes comportant un horaire douze (12) heures et de postes rotatifs par centre d'activités dans l'établissement ne peut dépasser cinquante pour cent (50 %) du nombre de postes d'un centre d'activités visé par le chevauchement, et de quarante pour cent (40 %) dans le cas d'un centre d'activités non visé par le chevauchement.

Lorsque les seuils de quarante pour cent (40 %) ou de cinquante pour cent (50 %) sont atteints dans un centre d'activités, les parties s'engagent à réévaluer la situation.

13.3 Période d'affichage

Il y aura un minimum de deux (2) processus de dotation par année civile.

L'affichage se fait aux endroits prévus durant une période de quinze (15) jours selon le calendrier annuel établi par les parties.

L'affichage d'un poste comportant un horaire douze (12) heures résulte de la création d'un poste ou de la modification d'un poste vacant. Ces postes pourront être à temps partiel ou à temps complet et seront sur des quarts stables de jour ou de nuit.

- 13.4** Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

- 1 - le titre d'emploi et la définition apparaissant aux dispositions nationales;
- 2 - l'échelle de salaire (minimum-maximum);
- 3 - le ou les centre(s) d'activités;
- 4 - le site (les sites dans le cas des postes CHU tel que défini au paragraphe 1.05 des présentes dispositions locales);
- 5- la période d'affichage;
- 6 - le quart de travail (les quarts dans le cas des postes rotatifs tels que définis au paragraphe 1.04 des présentes dispositions locales);
- 7 - le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 8 - pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
- 9 - dans le cas d'un poste composé, la répartition de l'horaire de travail habituel entre les centres d'activités mentionnés au point 3 par période de vingt-huit (28) jours;
- 10 - l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu;

Nonobstant ce qui précède et s'il y a lieu, l'avis d'affichage peut contenir, à titre indicatif, seulement les informations suivantes :

- ① le nom du gestionnaire;
- ① le nombre d'heures de travail par période de deux (2) semaines;
- ① la date de l'examen écrit;
- ① l'horaire;
- ① la garde dans le centre d'activités;
- ① la mention « nouveau poste ».

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

Pour postuler, la salariée devra poser sa candidature sur intranet pendant la période d'affichage et prioriser ses choix en indiquant sa préférence, selon l'ordre d'importance qu'elle y accorde. Il est essentiel de prioriser sa ou ses postulations pour que sa candidature sur un poste soit retenue, et ce, même si elle ne postule qu'à un poste. L'absence de priorisation entraîne automatiquement le rejet de la candidature.

- 13.6** La salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance de la liste des candidates sur l'intranet de l'établissement.

13.7 Exercice de dotation

Le poste est accordé et 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.

La nomination se fait de façon automatique en tenant compte de l'ordre de priorité identifié par les candidates, et ce, sans appel téléphonique.

Désistement

Un poste dont la candidate s'est désistée est accordé à la deuxième (2^e) candidate si cette dernière n'a obtenu aucun poste ou si elle a obtenu un poste d'équipe volante pendant la période d'affichage concernée. Ce poste doit être d'une priorité supérieure au poste d'équipe volante qu'elle a obtenu.

Cette possibilité d'accorder le poste à cette salariée est valide jusqu'à la veille du début de l'affichage du processus de dotation subséquent. Dans ces cas, la salariée se voit comptabiliser une (1) seule nomination au sens du paragraphe 13.08 du présent article.

S'il est impossible de passer à la salariée suivante, le poste redevient vacant.

Exigences

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. L'Employeur s'engage à informer le Syndicat sur les exigences requises pour les différents postes.

Égalité de l'ancienneté

Au moment de procéder à la nomination sur un poste, si deux (2) candidates présentent une ancienneté identique, l'Employeur utilise l'ancienneté à la date de fin dudit affichage. Si l'ancienneté identique demeure, l'Employeur utilise la date d'embauche afin de déterminer qui des deux (2) candidates est la plus ancienne en année de service. Dans le cas d'une même date d'embauche, l'Employeur procède à un tirage au sort en présence d'une représentante du Syndicat afin de déterminer la salariée à être nommée.

- 13.8** Une salariée ne peut obtenir, dans une période de douze (12) mois, plus de deux (2) nominations à l'exception des postes visés par un processus.

Lorsqu'une salariée refuse d'aller occuper un poste pour lequel elle a été nommée, lorsqu'elle abandonne une période d'initiation et d'essai pour retourner à son ancien poste ou lorsqu'elle a été nommée sur un autre poste, ces situations sont comptabilisées aux fins du nombre maximum de nominations.

Le transfert d'une salariée sur un poste que celle-ci a dû abandonner suite au retour de la détentrice précédente est exclu aux fins de l'application du présent paragraphe.

- 13.9** Lors de la période d'affichage, les candidatures sont disponibles sur l'intranet de l'établissement.

L'Employeur s'engage à rendre disponible au Syndicat les archives informatiques concernant les postes soit : les affichages, les listes des candidatures ainsi que les nominations.

13.10 Invalidité au moment de la dotation

Si une salariée est en absence invalidité au moment de sa nomination à un poste, un délai de (90) jours d'attente lui est accordé pour occuper le poste. À défaut de respecter ce délai, la salariée est réputée ne pas avoir obtenu le poste.

Il est entendu qu'au terme du délai prévu, chaque cas devra faire l'objet d'une évaluation particulière à la lumière des éléments qui lui sont propres et notamment en regard du devoir d'accommodement.

Une candidate en invalidité qui aura déjà bénéficié d'un premier délai de quatre-vingt-dix (90) jours à titre de mesure d'accommodement ne pourra bénéficier une seconde fois de ce délai si elle postule à nouveau au même poste.

13.11 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage, et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la salariée de sa nomination. Il transmet copie des nominations à la représentante du Syndicat. La voie électronique est privilégiée pour la transmission de cette information.

13.12 Transfert sur le nouveau poste

Un plan de transfert est élaboré selon les dates prévues au calendrier des processus de dotation afin d'assurer un transfert rapide des ressources. Ce transfert sur le nouveau poste se fait dans un maximum de soixante (60) jours de la nomination.

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

13.13 Période d'initiation et d'essai

La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Toutes les heures travaillées, à l'exception des heures faites en temps supplémentaire dans le même titre d'emploi et dans le même centre d'activités, sont comptabilisées pour établir cette période.

Dans le cas des postes composés, la période d'initiation et d'essai est scindée en deux (2) périodes consécutives et est généralement d'une durée maximale de quinze (15) jours pour chacun des centres d'activités.

La salariée à qui un poste requérant un processus de dotation spécifique visée par le paragraphe 13.14 des présentes dispositions locales est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours travaillés.

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.

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

L'Employeur, après avoir informé le Syndicat, peut prolonger la période d'initiation et d'essai d'une salariée, jusqu'à un maximum de dix (10) jours de travail. L'Employeur informe également le Syndicat de la nature des motifs qui la justifient.

La salariée peut, dans tous les cas, demander d'écourter ou d'être soustraite de la période d'initiation et d'essai après autorisation de l'Employeur.

Dans ce cas, les parties réfèrent au formulaire du Service des carrières prévu explicitement à cette fin.

Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences de la fonction pour ce poste.

Les journées d'orientation sur un nouveau poste sont exclues de la période d'initiation et d'essai.

13.14 Poste requérant un processus de sélection

La dotation de ces postes, à l'exception de celle prévue aux articles 14 (Mesures spéciales) et 15 (Sécurité d'emploi) des dispositions nationales, se fait de la manière prévue à l'annexe 3 des présentes dispositions locales.

13.15 Procédure particulière concernant, le cas échéant, la conversion et l'octroi interne d'heures de remplacement

Cette procédure s'applique facultativement pour la conversion et l'octroi interne d'heures de remplacement à des postes à temps partiel dans un centre d'activités.

Lorsque les besoins le justifient dans un centre d'activités, l'Employeur convertit les heures en quarts réguliers de travail.

Le niveau de conversion est établi à partir de l'ensemble des heures de remplacement compilées dans un centre d'activités tout en tenant compte de la fréquence, de la durée et du caractère récurrent des absences.

Les heures de remplacement converties en quarts réguliers de travail sont offertes dans le centre d'activités concerné, en tout ou en partie, par ordre d'ancienneté, aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail.

Les salariées n'ont accès à ces heures que dans la mesure où un nombre d'heures disponibles, à leur rang d'ancienneté, est équivalent au nombre d'heures prévues à la journée régulière de leur poste.

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

Les salariées détentrices d'un poste rotatif ne sont pas admissibles à cette disposition.

13.16 Abandon de poste

La salariée peut abandonner le poste qu'elle détient; elle se voit alors octroyer par l'Employeur, un poste en fin de liste. Dans ce cas, la salariée se voit comptabiliser une (1) nomination au sens du paragraphe 13.08.

Toutefois, la salariée visée par le paragraphe 1.02 de l'annexe 12 (Conditions particulières applicables à certaines salariées non visées par le processus de titularisation) des dispositions nationales peut abandonner son poste pour s'inscrire à la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 15 (Poste temporairement dépourvu de sa titulaire) des présentes dispositions locales.

Dans ces deux (2) derniers cas, elle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 13 (Promotion – transfert – rétrogradation) pour l'obtention d'un autre poste au cours des douze (12) mois suivant l'abandon de son poste. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des présentes dispositions locales, il n'y a aucune candidature ou aucune candidate satisfaisant aux exigences normales de la tâche.

13.17 Affectation temporaire à l'extérieur de l'unité de négociation

La salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation, conformément au paragraphe 3.13 (Accréditation et champ d'application) des dispositions nationales. Elle le fait pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Exceptionnellement, cette période pourra être prolongée de douze (12) mois après entente entre les parties. La salariée qui ne réintègre pas son poste au terme de cette affectation et de son éventuelle prolongation est réputée avoir abandonné volontairement son emploi dans l'unité de négociation.

L'affectation temporaire hors de l'unité de négociation sera possible uniquement dans la mesure où l'Employeur procède au remplacement de cette salariée pour toute la durée de l'absence.

La salariée doit, pendant la durée de l'affectation, maintenir sa cotisation syndicale. Elle ne peut toutefois participer aux activités syndicales.

À l'expiration de l'affectation, dans la mesure où elle n'obtient pas un poste hors de son unité de négociation pendant la période visée, la salariée doit revenir travailler dans son unité de négociation pour une période minimale équivalente à la durée totale de son affectation hors de son unité de négociation.

13.18 Poste permanent à l'extérieur de l'unité de négociation

La salariée à qui un poste hors de l'unité de négociation est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale d'un (1) an de travail, incluant le temps fait en remplacement s'il y a lieu. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste visé par le certificat d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.

ARTICLE 14

MESURES SPÉCIALES

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.1 Mesures spéciales

Conformément au paragraphe 14.08 des dispositions nationales, les parties conviennent de modifier les modalités d'application des paragraphes 14.05 (Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres centre(s) d'activités) et 14.07 (Fusion de centres d'activités) des dispositions nationales pour tenir compte, à chacune des étapes de ces deux (2) mesures spéciales, du quart de travail.

Procédures de supplantation

14.2 Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, les principes généraux prévus aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale s'appliquent et leurs modalités d'application sont les suivantes :

- 1- Dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visé à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté en est affectée.
- 2- Cette salariée peut supplanter une autre salariée (A) ou choisir un poste vacant (B) selon les modalités suivantes :

A

Elle peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail ayant le moins d'ancienneté ou supplanter, dans le même centre d'activités, la salariée du même titre d'emploi, du même statut, d'un autre quart de travail ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

Toutefois, la salariée d'un titre d'emploi et d'un statut ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail donné peut également choisir d'utiliser la troisième (3^e) étape dans le cas où une supplantation est possible plutôt que de supplanter une salariée dans son centre d'activités selon les règles prévues ci-dessus.

OU B

Elle peut choisir de prendre un poste vacant ou en fin de liste dans l'établissement, à la condition qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche du poste et s'il est du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail que celui qu'elle quitte.

Nonobstant l'alinéa précédent, sont exclus de la procédure les postes qui ont un horaire du lundi au vendredi.

Le cas échéant, la salariée peut bénéficier d'une période d'intégration et d'adaptation à son nouveau poste.

Dans le cas où une salariée réintègre le poste vacant choisi par la salariée visée par le processus de supplantation, cette dernière doit se prévaloir à nouveau de la présente procédure de supplantation à partir de la deuxième (2^e) étape.

- 3- La salariée qui n'a pu utiliser la deuxième (2^e) étape pour supplanter une autre salariée ou pour choisir un poste vacant, peut supplanter dans un autre titre d'emploi à l'intérieur de son regroupement de titres d'emploi, à la condition qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté.

La salariée ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail qui a choisi, à la deuxième (2^e) étape, d'utiliser la présente étape supplante selon les mêmes règles sauf qu'elle ne peut supplanter qu'une salariée du même quart de travail.

- 4- La salariée qui n'a pas voulu supplanter ou choisir un poste vacant selon les étapes précédentes peut choisir un poste vacant d'un autre statut que le sien, à la condition qu'elle ait la capacité de répondre aux exigences normales de la tâche, si un tel poste accessible a déjà été affiché selon la procédure en vigueur, mais n'a pas ainsi été comblé et pour lequel il n'y a plus de droit de retour de la salariée qui détenait ce poste. La salariée à temps complet qui obtient ainsi un poste à temps partiel voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail. La salariée à temps partiel qui obtient ainsi un poste à temps complet accepte de devenir une salariée à temps complet.
- 5- À défaut d'utiliser les mécanismes décrits précédemment aux étapes 2, 3 ou 4 alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné de l'établissement.

Chaque salariée ainsi supplantée peut exercer ses droits de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne ou pourvu qu'il existe un poste vacant qui lui soit accessible.

Lorsqu'une salariée à temps partiel supplante une autre salariée à temps partiel ou choisit un poste vacant, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante une titulaire de poste ou choisit un poste vacant dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait ou choisir un poste vacant comportant un nombre d'heures inférieur à celui qu'elle détenait. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

- 14.3** La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 14.02 du présent article si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.02. Dans ce cas, la salariée à temps partiel doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.02 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.02. Dans ce cas, la salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.4 Salariée détentrice d'un poste réservé

La salariée détentrice d'un poste réservé peut être supplantée de la manière décrite au présent article à la condition de pouvoir elle-même supplanter une salariée détenant un poste correspondant à ses limitations fonctionnelles ou choisir un tel poste vacant.

Dans le cas où la salariée détentrice d'un poste réservé ne peut être supplantée parce qu'elle ne peut elle-même supplanter une autre salariée ou choisir un poste vacant, les salariées pourront exercer leur droit de supplantation dans le centre d'activités visé auprès des autres salariées ayant le moins d'ancienneté, et ce, selon les modalités prévues au présent article.

Si le poste d'une salariée détentrice d'un poste réservé devait être aboli en vertu du sous-alinéa 1 du paragraphe 14.02 du présent article, le droit de supplantation de cette salariée pourra s'exercer sur les postes correspondant à ses limitations fonctionnelles conformément aux alinéas précédents. Le poste ainsi obtenu par la salariée ayant des limitations fonctionnelles devient automatiquement un poste réservé.

À défaut pour la salariée de pouvoir supplanter, les parties se rencontreront afin de discuter des possibilités d'emploi de celle-ci dans l'établissement et de s'acquitter à nouveau de leur obligation d'accommodement.

14.5 La salariée visée par l'application des paragraphes 14.02, 14.03 et 14.04 du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

14.7 Poste rotatif

Aux fins de supplantation et/ou mise à pied, la titulaire d'un tel poste est considérée comme une titulaire d'un poste de nuit pour le poste jour-nuit et de soir pour le poste jour-soir.

ARTICLE 15

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

15.1 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque cette dernière est absente pour toute absence prévue à la convention collective.

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché à l'exception des postes visés au paragraphe 15.02 (Poste temporairement dépourvu de sa titulaire visé par le paragraphe 13.14) des présentes dispositions locales.

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé par une salariée du même regroupement de titres d'emploi.

Nonobstant ce qui précède, le poste d'infirmière praticienne spécialisée ou le poste d'infirmière clinicienne visé par le paragraphe 13.14 (Poste requérant un processus de sélection) dépourvu de sa titulaire est comblé par une salariée du même titre d'emploi.

Tout poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est comblé que lorsque les besoins du centre d'activités le justifient et que cela est possible, et ce, en vertu des mécanismes prévus aux présentes dispositions locales, par les salariées de la structure de poste du centre d'activités ou par les salariées de l'équipe de remplacement prévue au paragraphe 15.05 (Équipe de remplacement) des dispositions nationales.

Si aucune salariée n'est disponible pour combler le poste temporairement dépourvu de sa titulaire de la façon précédente, il doit l'être par l'équipe volante sectorielle, par l'équipe volante générale ou par les salariées inscrites à la liste de disponibilité, dans l'ordre prévu au paragraphe 15.11 (Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité).

Les salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariées à temps complet, soit des salariées à temps partiel comme défini aux dispositions nationales.

15.2 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire visé par le paragraphe 13.14 (Poste requérant un processus de sélection)

Le poste visé par le paragraphe 13.14 (Poste requérant un processus de sélection) des présentes dispositions locales, temporairement dépourvu de sa titulaire pour une période de plus de quatre-vingt-dix (90) jours ou à durée indéterminée, est comblé selon les modalités suivantes :

- ① Les candidates sont soumises au même processus que celui prévu à l'annexe 3 à la différence qu'il n'y a pas d'examen écrit;
- ① L'affectation temporaire à ces remplacements ne constitue pas une mutation au sens du sous-paragraphe B du paragraphe 15.11 (Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité).

Pour les postes d'assistante-infirmière-chef, d'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'assistante-chef inhalothérapeute et de chef d'équipe:

- ① Ces affectations sont affichées dans le centre d'activités pendant une période de dix (10) jours.

Pour les postes d'infirmière clinicienne visés par un processus, de conseillère en soins, d'infirmière première assistante en chirurgie, de coordonnatrice technique et de chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie) et d'infirmière au centre d'activités préceptorat :

- ① Ces affectations sont affichées dans tous les centres d'activités de l'établissement ainsi que sur intranet pendant une période de dix (10) jours;
- ① Pour s'inscrire, la salariée devra poser sa candidature sur intranet pendant la période d'affichage.

Pour les postes d'infirmière clinicienne visés par un processus, la salariée à temps complet ou à temps partiel peut obtenir une affectation dont le nombre de jours est inférieur au nombre de jours de son poste.

La salariée qui obtient l'affectation peut quitter temporairement son poste et, le cas échéant, son centre d'activités. Elle est réputée appartenir au nouveau centre d'activités pour la durée de son affectation. La salariée qui bénéficie d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire de son titre d'emploi.

15.3 Équipes volantes

L'Employeur peut créer un ou des postes d'équipe volante lorsque les besoins de remplacement le justifient.

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, tels que définis au paragraphe 15.01 (Poste temporairement dépourvu de titulaire) des présentes dispositions locales, lorsque les salariées de la structure de postes du centre d'activités ne peuvent combler les besoins. Elles ont aussi pour but de satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de tâches ou d'exécuter des travaux à durée limitée dans un centre d'activités de leur secteur.

Chacune des équipes volantes constitue un centre d'activités tel que défini au paragraphe 1.01 des présentes dispositions locales.

Un poste d'équipe volante ne peut être rotatif.

L'Employeur s'efforce autant que possible d'assigner la même salariée pour les affectations temporaires consécutives dans un même centre d'activités.

1- Équipe volante sectorielle

- A) Un secteur, au sens du présent paragraphe, constitue un regroupement de deux (2) centres d'activités ou plus tel que déterminé par les parties. Une équipe volante sectorielle est constituée pour chacun des secteurs. Cette équipe volante peut être CHU de Québec - Université Laval.
- B) La salariée de l'équipe volante sectorielle peut exceptionnellement être affectée en dehors de son secteur d'activités dans la mesure où elle est en surplus dans ce secteur. Il est entendu qu'une telle affectation hors secteur n'est possible que si aucune salariée de l'équipe de remplacement ou de l'équipe volante générale n'est habilitée à assumer cliniquement les tâches visées par l'affectation.

2- Équipe volante générale

- A) L'équipe volante générale répond à l'ensemble des besoins de remplacement d'un site.

15.4 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité de l'établissement, incluant la disponibilité d'autogestion, sert à suppléer à la structure de postes et à l'équipe de remplacement (sécuritaire d'emploi) lorsque celles-ci sont insuffisantes.

Elle est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de tâches dans un centre d'activités ou pour exécuter des travaux à durée limitée.

Il est entendu que la disponibilité d'autogestion est celle exprimée par les salariées à temps partiel du centre d'activités où elles détiennent leur poste.

15.5 Salariées inscrites à la liste de disponibilité

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

- a) toute salariée à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle à son horaire de travail;
- b) toute candidate à l'exercice de la profession infirmière en attendant la délivrance de son permis;
- c) toute salariée qui bénéficie du paragraphe 15.02 (Salariée en priorité d'emploi) des dispositions nationales;
- d) toute externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie admissible conformément à la réglementation en vigueur;

- e) toute salariée ayant une affectation de plus de vingt-huit (28) jours ou indéterminée qui exprime une disponibilité additionnelle à son horaire de travail dans ce centre d'activités;
- f) toute salariée visée par le paragraphe 1.02 de l'annexe 12 (Conditions particulières applicables à certaines salariées non visées par le processus de titularisation) des dispositions nationales;
- g) toute salariée visée par le paragraphe 22.27c) (Salariée dans sa deuxième (2^e) année d'un congé sans solde à la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption) des dispositions nationales.

15.6 Modalités d'inscription

Pour être inscrite à la liste de disponibilité, la salariée doit exprimer, par écrit, sur le formulaire électronique à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine, les quarts de travail, les centres d'activités et les sites où elle assure sa disponibilité.

La candidate à l'exercice de la profession infirmière, l'externe en soins infirmiers, l'externe en inhalothérapie et la salariée bénéficiant du paragraphe 15.02 (Salariée en priorité d'emploi) des dispositions nationales doivent assurer une disponibilité minimale de huit (8) jours par période de quatorze (14) jours, dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

Pour la salariée visée par le paragraphe 1.02 de l'annexe 12 (Conditions particulières applicables à certaines salariées non visées par le processus de titularisation) ou 22.27 c) (Salariée dans sa deuxième (2^e) année d'un congé sans solde à la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption) des dispositions nationales n'a pas à respecter la disponibilité minimale prévue au paragraphe précédent.

Sur production des pièces justificatives, ces salariées doivent offrir et respecter une disponibilité permettant à l'Employeur de les faire travailler un minimum de vingt (20) jours de travail annuellement.

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

15.8 La salariée qui néglige régulièrement sa disponibilité peut voir son nom rayé de la liste de disponibilité.

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 salariée concernée qu'au Syndicat.

15.9 Modification de la disponibilité

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite à la liste de disponibilité peut modifier par écrit, et sur préavis de sept (7) jours, la disponibilité exprimée à l'Employeur.

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

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. L'expression d'une nouvelle disponibilité entre toujours en vigueur au début d'une période comptable.

Dans le cas de la salariée qui a obtenu un poste dans un nouveau centre d'activités, sa disponibilité pour l'autogestion est effective, en cours d'horaire (période de quatre (4) semaines) dans les sept (7) jours suivant son expression et son arrivée dans le centre d'activités. Cependant, elle ne peut réclamer aucune des affectations confirmées aux autres salariées une fois l'horaire affiché.

15.10 Remplacement de congé annuel

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées du centre d'activités peuvent être assignées prioritairement pour combler, en tout ou en partie, plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période selon la disponibilité exprimée. Aux fins d'application du paragraphe 15.09 (Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité), ces affectations sont alors considérées comme étant de vingt-huit (28) jours ou moins.

Lorsqu'il y a des affectations restantes, résultant de l'application du paragraphe précédent, dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule affectation, aux fins d'application du paragraphe 15.09 du présent article. Ces affectations sont alors considérées comme étant de plus de vingt-huit (28) jours ou à durée indéterminée.

15.11 Modalités d'affectation des salariées de la liste de disponibilité

En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à attribuer les affectations générées par un poste temporairement dépourvu de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites à cette liste. Pour être affectées, les salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement doivent répondre aux exigences normales de la tâche.

Une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours ou à durée indéterminée, du seul fait de l'application du 1^{er} alinéa de l'annexe 1 (Titres d'emploi, libellés, échelles et suppléments) ou de l'intervalle minimum prévu au paragraphe 19.02 des dispositions nationales. De même, les dispositions de

l'article 19 (Temps supplémentaire) des dispositions nationales ne s'appliquent pas dans ces cas.

Une salariée inscrite à la liste de disponibilité peut être assignée à l'avance. Cette affectation 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 à temps partiel n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié à la baisse.

La salariée qui obtient un nouveau poste doit quitter son affectation temporaire au moment de son entrée en fonction dans ce poste.

A) Affectation de vingt-huit (28) jours ou moins

Affectation prévue avant l'affichage de l'horaire de travail et/ou en cours d'horaire de travail.

- 1- L'affectation prévue avant l'affichage de l'horaire de travail et/ou en cours d'horaire de travail, jusqu'au septième (7^e) jour avant la date du début de l'affectation, est accordée selon la disponibilité exprimée dans l'ordre suivant :
 - a) prioritairement aux détentrices de poste de ce centre d'activités, et ce, par ordre d'ancienneté;
 - b) aux salariées de l'équipe volante sectorielle du secteur visé par l'affectation;
 - c) aux salariées de l'équipe volante générale;
 - d) par ancienneté aux salariées inscrites à la liste de disponibilité incluant les salariées visées par les paragraphes 1.02 de l'annexe 12 (Conditions particulières applicables à certaines salariées non visées par le processus de titularisation) et celles du paragraphe 22.27 c) (Salariée dans sa deuxième (2^e) année d'un congé sans solde à la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption) des dispositions nationales.
- 2- Les affectations prévues à sept (7) jours ou moins du début de l'affectation sont accordées dans l'ordre suivant :
 - a) aux salariées de l'équipe volante sectorielle du secteur visé par l'affectation;
 - b) aux salariées de l'équipe volante générale;
 - c) par ancienneté aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement dans la mesure où elles auront exprimé une telle disponibilité; incluant les salariées visées par les paragraphes 1.02 de l'annexe 12 (Conditions particulières applicables à certaines salariées non

visées par le processus de titularisation) et celles du paragraphe 22.27 c) (Salariée dans sa deuxième (2^e) année d'un congé sans solde à la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption) des dispositions nationales. La salariée titulaire d'un poste dans le centre d'activités est prioritaire.

Pour les affectations de vingt-huit (28) jours ou moins prévues ci-dessus, si la disponibilité exprimée par la salariée possédant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette salariée est accordée, selon les modalités décrites ci-dessus, jusqu'à ce que l'affectation offerte soit entièrement comblée.

Toute affectation occasionnée par le motif prévu aux paragraphes 24.02 (Programme de retraite progressive) et suivant des dispositions nationales sera octroyée en vertu du présent article sans égard à sa durée.

Remplacements des absences pour les salariées œuvrant sur un horaire douze (12) heures

Les remplacements comportant un horaire douze (12) heures sont offerts dans un premier (1^{er}) temps aux salariées ayant exprimé une disponibilité à effectuer un tel horaire. Si aucune salariée n'est disponible, il sera offert aux autres salariées inscrites à la liste de disponibilité. Dans ce cas, la salariée qui accepte une telle affectation pourra prendre l'horaire atypique douze (12) heures, de sept heures et demie (7 h 30 min) ou de sept heures et quart (7 h 15 min).

B) Affectation de plus de vingt-huit (28) jours ou à durée indéterminée

Une affectation d'une durée de plus de vingt-huit (28) jours ou à durée indéterminée est indivisible et est accordée selon la disponibilité exprimée :

- ① par ordre d'ancienneté aux salariées inscrites à la liste de disponibilité de l'établissement.

La salariée titulaire d'un poste dans le centre d'activités est prioritaire. Elle peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette affectation.

Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. La salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire prévu à son titre d'emploi.

Toute salariée inscrite à la liste de disponibilité de l'établissement et déjà assignée pour une durée de vingt-huit (28) jours ou moins est réputée disponible pour les affectations prévues au présent sous-paragraphe.

Si l'affectation est accordée à une salariée visée par l'alinéa précédent, l'affectation qu'elle détenait est accordée, s'il y a lieu, selon les modalités prévues au paragraphe 15.09, sous-paragraphe A) (Affectation de vingt-huit (28) jours ou moins).

Lorsqu'une affectation prévue de plus de soixante (60) jours débute alors qu'une salariée de la liste de disponibilité est en congé annuel, celle-ci est réputée disponible pour cette affectation si elle a signifié son intérêt à l'aide du formulaire prévu à cet effet. Elle doit cependant être en mesure d'occuper l'affectation au plus

tard vingt-huit (28) jours après le début du remplacement à effectuer. Si l'affectation doit lui être octroyée en fonction de son ancienneté, elle l'obtient de façon automatique et est tenue de se présenter au travail au retour de son congé annuel dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement. Durant cette période, l'affectation est comblée selon le paragraphe 15.11 sous paragraphe A) (Affectation de vingt-huit (28) jours ou moins) du présent article.

La salariée en période d'initiation et d'essai est réputée disponible pour combler une affectation selon les modalités prévues au présent paragraphe.

Cependant, la salariée qui accepte une affectation de plus de vingt-huit (28) jours ou à durée indéterminée doit préalablement avoir terminé sa période d'initiation et d'essai avant de débiter cette affectation.

15.12 Pour les affectations de plus de vingt-huit (28) jours ou à durée indéterminée, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité, qui en fait la demande et qui remplace un poste temporairement dépourvu de titulaire, en indiquant les particularités suivantes :

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

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités à chaque période comptable.

ARTICLE 16

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 Semaine régulière

Le nombre d'heures hebdomadaires de travail déterminé à l'échelle nationale est réparti également en cinq (5) jours de travail.

Regroupement de titres d'emploi	Durée de la journée régulière (H)	Durée de la semaine régulière (H)
Infirmières	7 h 15 min 7 h 30 min	36 h 15 min 37 h 30 min
Infirmières auxiliaires	7 h 15 min	36 h 15 min
Inhalothérapeutes	7 h 7 h 15 min	35 h 36 h 15 min

16.2 Période régulière poste douze (12) heures

Regroupement de titres d'emploi	Durée de la journée régulière (H)	Durée de la période régulière (H)
Infirmières	10 h 52 min 11 h 15 min	72 h 30 min 75 h
Infirmières auxiliaires	10 h 52 min	72 h 30 min
Inhalothérapeutes	10 h 52 min	72 h 30 min

La période régulière pour les postes comportant des quarts de douze (12) heures est déterminée sur une base de deux (2) semaines.

Conformément à l'annexe 6 (Horaires atypiques) des dispositions nationales, dans le cas des horaires atypiques, la répartition des heures prévues au titre d'emploi peut être supérieure à la durée de la journée régulière de travail sans toutefois excéder douze (12) heures de travail par jour.

Les modalités prévues aux présentes dispositions locales visant les quarts de douze (12) heures s'appliquent, sans toutefois modifier celles prévues à l'annexe 6 (Horaires atypiques) des dispositions nationales.

16.3 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail s'établit de vingt-trois heures quarante-cinq minutes (23 h 45 min) le samedi, à vingt-quatre (24) heures, le samedi suivant.

Nonobstant l'alinéa précédent, pour les salariées travaillant sur un quart ayant un horaire douze (12) heures sur le quart de nuit, la semaine de travail débute le samedi à dix-neuf heures quarante-cinq minutes (19 h 45 min) pour se terminer le samedi

suivant à vingt (20) heures. De plus, pour ces salariées, la journée de calendrier débute toujours la veille à dix-neuf heures quarante-cinq minutes (19 h 45 min).

Dans le cas d'une salariée de nuit, celle-ci pourra ainsi bénéficier, à sa demande, de tous ses jours de repos consécutifs incluant son congé de nuit en temps chômé. Tout travail effectué lors de ces journées de repos est rémunéré au taux du temps supplémentaire.

Le nombre d'heures prévu au titre d'emploi à l'annexe 1 (Titre d'emploi, libellés, échelles et suppléments) des dispositions nationale (75 h, 72 h 30 min ou 70 h), le cas échéant, doit être travaillé à l'intérieur d'une même période de paie.

16.4 Six (6) quarts consécutifs dans une même semaine

Une salariée pourra, sur une base volontaire, travailler six (6) quarts de travail consécutifs à taux simple dans la même semaine régulière de travail, de telle sorte qu'elle bénéficie, à sa demande, de tous ses congés de manière consécutive.

Les heures prévues au titre d'emploi (75 h, 72 h 30 min ou 70 h), le cas échéant, doivent être travaillées à l'intérieur d'une même période de paie.

16.5 Période de repas

La salariée dispose de quarante-cinq (45) minutes ou d'une (1) heure pour prendre son repas quotidien en fonction du nombre d'heures hebdomadaires prévu à son poste ou du nombre d'heures applicable en vertu de l'annexe 1 (Titre d'emploi, libellés échelles et suppléments) des dispositions nationales. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

Dans le cas des quarts comportant moins de sept (7) heures ou sept heures quinze (7 h 15 min) ou sept heures trente (7 h 30 min), la salariée a droit à une période de repas après avoir complété une période de travail de cinq (5) heures consécutives.

Les salariées travaillant sur un quart ayant un horaire douze (12) heures ont droit à une (1) heure de repas par quart de travail.

16.6 Période de repos

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

Les parties conviennent de permettre aux salariées d'accoler leurs périodes de repos de quinze (15) minutes à leur période de repas de quarante-cinq (45) minutes ou d'une (1) heure lorsque l'organisation du travail le permet. Si des difficultés surviennent sur un ou plusieurs centres d'activités, celles-ci pourront être discutées en comité de relations de travail.

Les salariées travaillant sur un quart ayant un horaire douze (12) heures ont droit à quarante-cinq (45) minutes de pause (repos). La répartition de ces temps de repos est à déterminer entre la salariée et son supérieur immédiat.

De plus, si une salariée ne prend pas une période de repos, et que cela est approuvé ou fait à la connaissance de son supérieur immédiat et sans objection de sa part, le temps ainsi travaillé sera rémunéré à demi taux régulier, en plus de son salaire régulier.

La durée des pauses en fonction du nombre d'heures de travail est la suivante et peut être scindée en deux (2) périodes de repos comme prévu au paragraphe 7.14 (Période de repos) des dispositions nationales.

Heures de travail	Durée de la pause
Plus de 3 heures	15 minutes
Plus de 4 heures	20 minutes
Plus de 5 heures	25 minutes
Plus de 6 heures	30 minutes

16.7 Jour de repos

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

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

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

16.8 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-disponibilité ou garde) des dispositions nationales ne s'appliquent pas dans ce cas.

Les salariées, impliquées dans un échange d'horaire, ne peuvent réclamer une affectation temporaire qui leur aurait échappé à la suite de cet échange.

16.9 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, sauf dans le cas d'un changement de fin de semaine, une salariée peut être appelée à travailler une 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 avec l'accord de l'Employeur et du Syndicat.

Nonobstant l'alinéa précédent, une fin de semaine désigne une période continue de soixante-douze (72) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche pour les salariées de nuit.

- 16.10** Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement, tel que défini au paragraphe 1.11 des présentes dispositions locales, à l'intérieur d'un même centre d'activités.

Nonobstant l'alinéa précédent, selon l'organisation du travail du centre d'activités, certains titres d'emploi peuvent ne pas être soumis à cette modalité et ainsi la salariée n'est pas tenue d'effectuer de jours de travail durant les fins de semaine.

16.11 Affichage des horaires

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins 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.

Les quarts de travail octroyés en vertu du paragraphe 15.11 A) premier (1^{er}) alinéa paragraphe a) (Autogestion) sont spécifiquement identifiés à l'horaire.

16.12 Modification d'horaire

L'Employeur ne peut modifier l'horaire sans un préavis de sept (7) jours à moins du consentement de la ou des salariées impliquées. Au-delà de ce délai, la salariée qui n'est pas initialement requise au travail avant une modification à son horaire, doit être avisée verbalement de ce changement.

Roulement des périodes

- 16.13** 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, de l'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef de jour et de l'assistante-chef inhalothérapeute qui n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

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

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

- 16.15** 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 pour le quart de travail stable de soir ou de nuit et, au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

16.16 La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une (1) fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 (Promotion — transfert — rétrogradation) ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.02 (Procédure de supplantation) et suivants des présentes dispositions locales.

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

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

16.19 Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées de tous les titres d'emploi d'un même regroupement tel que défini au paragraphe 1.11 des présentes dispositions locales à l'intérieur d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit.

16.20 Maintien et développement des compétences

Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis six (6) mois sont affectées, 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 vingt (20) jours continus de travail par année.

16.21 Heures brisées

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

ARTICLE 17

CONGÉS SANS SOLDE

17.1 Disposition générale

En plus des modalités prévues aux 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 bénéfices de la convention collective;
- le statut de la salariée pendant un congé à temps partiel.

Les règles relatives prévues au paragraphe 17.02 du présent article s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à moins qu'il en soit précisé autrement.

17.2 Modalités générales

1. Demande de congé sans solde

Pour bénéficier des congés mentionnés au présent article, la salariée doit remplir le formulaire prévu à cette fin au moins trente (30) jours avant le début du congé. L'Employeur communique sa réponse par écrit dans les quatorze (14) jours de la réception de la demande.

2. Modalités de retour

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

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

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 14 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied) des présentes dispositions locales.

À défaut d'utiliser le mécanisme décrit ci-dessus, alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné de son poste.

3. Congé annuel

Pour tout congé sans solde inférieur à douze (12) mois, 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.

4. 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, 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 l'état de la banque et les modalités apparaissant au régime d'assurance salaire en vigueur dans les dispositions nationales existant au moment du début du congé sans solde de la salariée.

5. Congés divers

Pour tout congé sans solde inférieur à douze (12) mois, l'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de congé divers accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

6. Modalités du congé partiel sans solde

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

7. Droit de postuler

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

17.3 CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CÉGEP OU UNE UNIVERSITÉ

Conditions du congé

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de salariées émanant du réseau de la Santé et des Services sociaux, après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins six (6) mois de service dans l'établissement peut bénéficier d'un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour enseigner dans un secteur relié à sa profession. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas douze (12) mois.

Ce congé est attribué en fonction des dates prévues au contrat de travail de la salariée chez le nouvel Employeur.

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

Pendant une durée maximale de deux (2) ans, 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 présentes dispositions locales.

17.4 CONGÉ SANS SOLDE OU CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

Conditions d'obtention

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a terminé sa période de probation obtient un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires.

Ce congé sans solde peut être continu ou divisé en absences sans solde et réparti sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

De la même façon et aux fins prévues ci-dessus, toute salariée peut obtenir un congé partiel sans solde en diminuant son nombre de jours de travail par semaine ou, dans le cas d'une salariée à temps partiel, par période de deux (2) semaines, et ce, pour une durée n'excédant pas quarante-huit (48) mois.

Ce congé est attribué en fonction des dates prévues à la session d'études de la salariée.

Le statut du congé est conditionnel au statut de l'étudiante auprès de l'institution d'enseignement.

17.5 CONGÉ POUR REPRISE D'EXAMEN

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

17.6 CONGÉ SANS SOLDE OU CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE POUR RECHERCHE CLINIQUE

La salariée qui a au moins une (1) année de service dans l'établissement peut bénéficier, après entente avec l'Employeur, d'un congé sans solde d'une durée de douze (12) mois pour travailler à un projet de recherche clinique.

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

À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la salariée devra revenir au travail pour une période minimale équivalente à la durée totale du congé avant d'être à nouveau éligible à ce type de congé.

17.7 CONGÉS SANS SOLDE POUR FONCTION CIVIQUE

1. 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.

2. Congé postélectoral

Si elle est élue, elle a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde pour la durée de son mandat, et ce, en fonction du temps requis pour l'exercice de celui-ci.

Pendant la durée d'un premier mandat, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 15 (Poste temporairement dépourvu de sa titulaire) des présentes dispositions locales.

3. Modalité particulière de retour

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

17.8 CONGÉ SANS SOLDE GÉNÉRAL

1 - Conditions d'obtention

Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée peut bénéficier chaque année, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, d'un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes.

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

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

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

Pour cette durée maximale 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 présentes dispositions locales.

17.9 CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

L'Employeur peut accorder à une salariée qui a deux (2) ans de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine ou six (6) jours par deux (2) semaines.

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée concernée. Toutefois, si au cours de son congé partiel sans solde la salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel.

À l'expiration de ce congé partiel sans solde, la salariée devra revenir au travail pour une période minimale équivalente à la durée totale du congé avant d'être à nouveau éligible à ce type de congé sans solde.

17.10 Congé partiel sans solde par échange de postes

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

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

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

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

À l'expiration de ce congé partiel sans solde, la salariée devra revenir au travail pour une période minimale équivalente à la durée totale du congé avant d'être à nouveau éligible à ce type de congé sans solde.

17.11 CONGÉ SANS SOLDE LORS DE SUSPENSION DU DROIT DE PRATIQUE

L'Employeur peut concéder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 17.02 (Modalités générales) du présent article. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une mesure disciplinaire.

17.12 CONGÉ SANS SOLDE POUR MARIAGE OU UNION CIVILE

La salariée bénéficiant du paragraphe 27.09 (Congé pour mariage ou union civile) des dispositions nationales peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

Toutefois, ce congé ne peut octroyer aucun droit additionnel en regard du congé annuel.

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 17.08 (Congé sans solde général) du présent article, ce dernier est réduit pour la période concernée, de l'équivalent de la période sans solde.

17.13 CONGÉ SANS SOLDE POUR AIDANT NATUREL

Une salariée peut s'absenter du travail pour une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'un de ses grands-parents et qu'elle agit comme aidant naturel.

Pour obtenir un tel congé, la salariée doit avoir épuisé les autres types de congés prévus aux paragraphes 27.07 et 27.08 (Congés pour responsabilités familiales) des dispositions nationales. Elle doit en faire la demande par écrit avant la date prévue de son début en y précisant la durée et doit joindre, sur demande, les pièces justificatives.

17.14 PRÊT DE SERVICE EN RECHERCHE AU CHU DE QUÉBEC - UNIVERSITÉ LAVAL

Pour s'inscrire, la salariée doit poser sa candidature sur intranet pendant la période d'affichage.

La salariée retenue peut quitter son poste ou une partie de celui-ci dans un cas de temps partiel, afin de bénéficier du prêt de service pour une durée de douze (12) mois.

Avant son expiration et après entente avec l'Employeur, ce prêt de service peut exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

À l'expiration de ce prêt de service, la salariée doit revenir à son poste ou à un autre poste régulier de l'unité de négociation pour une période minimale équivalente à la durée totale du congé avant d'être à nouveau éligible à ce type de prêt de service.

Les modalités applicables à ce prêt de service sont celles prévues au paragraphe 17.02 (Modalités générales) du présent article.

17.15 PRÊT DE SERVICE

Lorsque les services d'une salariée sont prêtés à l'intérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux, notamment la Maison Michel-Sarrazin, de l'éducation ou à un secteur de recherche en santé et services sociaux, les conditions suivantes s'appliquent :

1. La salariée conserve les droits et tous les avantages de la convention collective comme si elle était au travail;
2. Cependant, une salariée à temps partiel ne pourra se voir reconnaître une ancienneté supérieure à celle qu'elle aurait accumulée si elle n'avait pas bénéficié du prêt de service;
3. La salariée qui est sélectionnée pour effectuer le prêt de service est libérée totalement ou partiellement de son poste ou de son assignation, selon le cas, pour toute la durée du prêt de service. Le poste détenu, le cas échéant, est alors considéré temporairement dépourvu de sa personne titulaire et comblé selon les modalités de l'article 15 (Poste temporairement dépourvu de titulaire) des présentes dispositions locales;
4. À la fin du prêt de service, la salariée reprend le poste qu'elle détenait ou le poste obtenu au cours du prêt de service. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

L'Employeur transmet par écrit au Syndicat les informations relatives à ce prêt de service.

ARTICLE 18

DÉPLACEMENT

- 18.1** Un déplacement désigne tout changement temporaire de poste d'une salariée, à l'intérieur d'un site, effectué à la demande de l'Employeur pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre.

La salariée ne peut être déplacée sauf :

Déplacement comme mesure d'urgence

- 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, des équipes volantes, de la liste de disponibilité ou ayant offert de la disponibilité de travail en temps supplémentaire tel que prévu au paragraphe 19.02 (Répartition équitable) des présentes dispositions locales, n'est habilitée à assumer cliniquement les tâches visées;
- b) Lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement, des équipes volantes, de la liste de disponibilité ou ayant offert de la disponibilité de travail en temps supplémentaire tel que prévu au paragraphe 19.02 (Répartition équitable) des présentes dispositions locales, n'est habilitée à assumer cliniquement les tâches visées;
- 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).

Déplacement associé au rehaussement des postes

Après évaluation des besoins du centre d'activités, si la salariée est réputée être en surplus, celle-ci peut être déplacée avant le début de son quart de travail. Toutefois, le déplacement ne doit pas occasionner du temps supplémentaire dans le centre d'activité qu'elle quitte.

Une salariée qui se voit excédentaire à l'équipe de base pourrait demander, sur une base volontaire, d'être assignée à une affectation sur un autre quart de travail dans son centre d'activités afin d'éviter d'être déplacée.

Modalités de déplacement

La salariée nouvellement embauchée et qui débute dans la profession ne peut être déplacée pendant une période de trois (3) mois de calendrier suivant la fin de son programme d'accueil et d'intégration.

À l'exception de la salariée visée à l'alinéa précédent, lorsqu'une salariée doit être déplacée, le déplacement s'effectue dans la mesure où la salariée répond aux exigences de la tâche, selon l'ordre suivant :

1. La salariée détenant un poste d'équipe volante, bien que cela ne constitue pas un déplacement, mais un changement d'affectation;
2. La salariée non titulaire de poste;
3. La salariée détentrice d'un poste dans le centre d'activités à l'exception de l'assistante-infirmière-chef, de l'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, et de l'assistante-chef inhalothérapeute.

18.2 Lorsqu'une salariée doit être déplacée, le déplacement s'effectue par ordre inverse d'ancienneté.

Les salariées susceptibles d'être visées par le déplacement pourront exprimer leur préférence quant aux centres d'activités où elles désirent être déplacées. Cette préférence sera respectée dans la mesure du possible.

L'Employeur s'engage à former les salariées les plus susceptibles d'être visées par le déplacement pour leur permettre de répondre adéquatement aux besoins.

La salariée visée par un déplacement ne subit aucune diminution du salaire régulier et reçoit la totalité des primes qu'elle aurait obtenues, n'eût été ce déplacement, et ce, conformément au paragraphe 7.01 (Rémunération) des dispositions nationales.

Dans tous les cas prévus au 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.

La salariée déplacée dans un autre centre d'activités ne pourra être contrainte d'effectuer du temps supplémentaire dans ce dernier.

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

L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de ne pas recourir au déplacement dans le cadre d'une pratique systématique pour combler les absences et s'engage à en faire une mesure d'exception à caractère temporaire.

18.3 DÉPLACEMENT EN CAS DE FERMETURE TEMPORAIRE PARTIELLE OU TOTALE (N'EXCÉDANT PAS QUATRE (4) MOIS)

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

Les parties conviennent que dans une situation de fermeture temporaire partielle ou totale de centre d'activités, elles mettront en place les mécanismes ci-dessous de façon à ordonner le déplacement des salariées. Elles préciseront alors le centre

d'activités visé et les dates de la fermeture partielle ou totale. Les parties pourront aussi convenir, par entente, d'autres mécanismes.

Dans le cas d'une fermeture totale seulement la salariée visée par le déplacement peut inscrire des congés annuels durant la période de fermeture si elle le désire.

Modalités de déplacement

- 1- La salariée détentrice d'un poste d'assistante-infirmière-chef, de l'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef, d'assistante-chef inhalothérapeute ou détenant des remplacements à ces titres d'emploi est exclue du présent paragraphe lors de fermeture partielle.
- 2- En fonction des besoins du centre d'activités en fermeture partielle, la salariée qui est non titulaire de poste, mais qui détient une affectation dans le centre d'activités, est la première à être visée par le déplacement par ordre inverse d'ancienneté.
- 3- Lorsqu'une salariée titulaire de poste doit être déplacée, le déplacement s'effectue par ordre inverse d'ancienneté.
- 4- La salariée qui détient une affectation de plus de vingt-huit (28) jours est soumise aux dispositions de la présente.
- 5- La salariée du centre d'activités affectée par la fermeture partielle ou totale peut exprimer sa préférence quant aux centres d'activités où elle désire être déplacée. Cette préférence sera respectée dans la mesure du possible.
- 6- Le quart de travail et le nombre de jours prévus au poste de la salariée visée seront respectés.
- 7- Lors d'une fermeture partielle, si une absence survient parmi les salariées du centre d'activités n'ayant pas été déplacées, celle-ci est remplacée par la salariée qui aura été déplacée. Dans ce cas, l'ordre de retour dans le centre d'activités se fera par ordre d'ancienneté.

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

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE — DISPONIBILITÉ OU GARDE

Temps supplémentaire

19.1 Utilisation des heures supplémentaires

L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de ne pas recourir au temps supplémentaire dans un cadre de pratique systématique pour combler les absences.

19.2 Répartition équitable

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

Nonobstant ce qui précède, dans les cas imprévus, dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariées sur place.

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 à la salariée d'exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité à la liste du temps supplémentaire de l'établissement à l'intérieur d'une période donnée et elle se doit de la respecter.

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

Disponibilité ou garde

19.3 Disponibilité à tour de rôle

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

- a) un nombre suffisant de salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent paragraphe, les salariées des équipes volantes 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.

Pour les salariées travaillant la fin de semaine de façon régulière et tenues de faire de la garde, l'Employeur tentera d'éviter de placer celles-ci lors de leurs jours de congé incluant les congés fériés.

19.4 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.

La salariée de garde peut rester à son domicile s'il lui est possible de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif de trente (30) minutes.

19.5 Période de repas

La salariée qui, en raison des besoins du centre d'activités, est tenue de demeurer dans son centre d'activités durant sa période de repas, est rémunérée au taux supplémentaire applicable, et ce, durant tout le temps prévu pour son repas.

La salariée qui, en raison des besoins du centre d'activités, peut être rappelée au travail durant sa période de repas, se voit remettre un téléavertisseur. Si elle est rappelée, elle est rémunérée au taux du temps supplémentaire applicable pour le temps fait. Dans une telle situation, la salariée doit être en mesure de revenir au travail dans un délai raisonnable.

Aux fins de l'application du paragraphe précédent, la salariée qui bénéficie de l'accolement de ses pauses en fonction du paragraphe 16.06 (Période de repos) des présentes dispositions locales est considérée en repas au début de sa période de pause.

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.

19.6 Téléavertisseur

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

La salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve et en tout temps.

19.7 Reprise de temps

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui le désire peut convertir en temps chômé la rémunération des heures effectuées en temps supplémentaire. Elle en fait la demande à l'Employeur en précisant la ou les dates choisie(s).

Cette mesure exceptionnelle est exclusivement limitée aux salariées travaillant dans les blocs opératoires ainsi que dans un centre d'activités non visé par le chevauchement tel que défini à l'article 1 de la lettre d'entente no 16 (relative aux chevauchements inter quarts de travail pour certaines salariées) des dispositions nationales, ainsi que les salariées de l'ÉVAQ, de l'équipe de transport UNN et de l'Unité mobile de dialyse.

Il est entendu que seule la reprise de temps effectuée lors d'une (1) journée régulière de travail prévue à l'horaire pourra donner lieu au cumul de l'ancienneté.

19.8 Horaire atypique

Pour la salariée bénéficiant d'un horaire atypique, la période de référence aux fins de la semaine régulière pour le paiement du temps supplémentaire se calcule sur une période de deux (2) semaines ainsi que tout travail fait en plus de la journée régulière.

La salariée ne peut être contrainte d'effectuer du travail en temps supplémentaire lorsqu'elle travaille sur un quart de douze (12) heures.

Lorsque la salariée visée à l'alinéa précédent effectue volontairement du travail en temps supplémentaire, elle ne peut le faire plus de quatre (4) heures en plus de sa journée régulière.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS

20.1 Liste des congés fériés

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

1. Confédération
2. Fête du Travail
3. Action de grâces
4. Veille de Noël
5. Noël
6. Lendemain de Noël
7. Veille du jour de l'An
8. Jour de l'An
9. Lendemain du jour de l'An
10. Vendredi saint
11. Lundi de Pâques
12. Journée nationale des patriotes
13. Fête nationale

Pour les salariées travaillant sur un horaire du lundi au vendredi, la date de prise effective des congés est déterminée annuellement par l'Employeur.

Pour du travail effectué en temps supplémentaire lors d'un jour férié, le taux double, prévu au paragraphe 19.03 2. (Mode de rémunération) des dispositions nationales, s'applique le jour prévu à la liste ci-dessus plutôt que la date de la prise effective du congé férié.

20.2 Répartition équitable

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

Noël et le jour de l'An étant convenus comme jours fériés, toutes les salariées bénéficient d'au moins une (1) de ces deux (2) périodes au cours de laquelle elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces jours, les parties peuvent convenir d'une alternance, d'année en année, entre les salariées à moins que ces dernières s'entendent autrement.

En plus des deux (2) jours prévus à l'alinéa précédent, les salariées ont droit à un minimum de (5) jours consécutifs (fériés, compensatoires et/ou congés de semaine) dont les trois (3) fériés prévus pour Noël ou le jour de l'An.

20.3 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 les journées de son poste de façon consécutive.

Nonobstant le paragraphe 20.02 (Remise du congé férié) des dispositions nationales, la salariée peut, sur une base volontaire, demander d'utiliser un congé compensatoire dans les dix (10) semaines précédant le congé férié.

Dans le cas où une salariée a anticipé des congés compensatoires, mais ne peut bénéficier du congé férié associé à la prise de ce dernier, l'absence sera convertie en congé autorisé et les sommes dues seront récupérées par l'Employeur.

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

Les congés compensatoires accumulés doivent être pris avant le 30 juin de chaque année.

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL

21.1 Période de congé annuel

La période de congé annuel s'étend du 1^{er} juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.

La semaine incluant le 1^{er} juin et les dix-sept (17) semaines suivantes (pour un total de dix-huit (18) semaines) de chaque année sont considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur est dans l'obligation de respecter cette période et ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

21.2 Prise du congé

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

21.3 Congé annuel de manière fractionnée

La salariée peut choisir de prendre un maximum de dix (10) jours de congé annuel de manière fractionnée. Ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel.

La salariée qui désire utiliser une ou plusieurs de ces journées de congé annuel fractionné en fait la demande à l'Employeur en précisant la ou les date(s) choisie(s). Ce dernier ne peut refuser de lui accorder le congé sans motif valable. Dans les autres cas, la salariée et l'Employeur doivent s'entendre quant au moment de leur utilisation.

Nonobstant ce qui précède, la salariée peut utiliser un maximum de cinq (5) jours parmi les dix (10) mentionnés au paragraphe précédent en précisant la ou les date(s) choisie(s) à l'Employeur trente (30) jours à l'avance. Ce dernier ne peut refuser de lui accorder ces congés sauf si une autre salariée du même quart de travail en a fait la demande préalablement ou que cela occasionne le recours au temps supplémentaire au moment de la sortie de l'horaire. Ces journées, à raison d'une par semaine, doivent être utilisées du lundi au vendredi inclusivement. Les congés accordés ne peuvent être annulés.

De plus, une de ces cinq (5) journées pourra être prise durant la période de congé annuel afin de permettre de débiter ou terminer le congé annuel par une fin de semaine complète de congé. Dans ce cas, cette journée n'est pas considérée pour le quota de congé annuel du centre d'activités. L'Employeur est tenu de lui accorder ce congé.

21.4 Affichage de la liste

L'Employeur affiche sur intranet le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre, et ce, pour une période de quinze (15) jours, la liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription.

Il est convenu que l'inscription se termine à seize (16) heures à la quinzième (15^e) journée d'affichage de la liste.

Une copie de la liste est remise sur demande au Syndicat.

21.5 Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence pendant les périodes prévues au paragraphe 21.04 (Affichage de la liste) du présent article. 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 peut diviser en trois (3) groupes le personnel de son centre d'activités. Dans un tel cas, le premier groupe inscrit ses préférences à l'intérieur des cinq (5) premiers (1^{er}) jours d'affichage, le second inscrit ses préférences entre le sixième (6^e) et le dixième (10^e) jour et le dernier groupe inscrit ses préférences entre le onzième (11^e) jour et le quinzième (15^e) jour d'affichage.

La salariée qui désire prendre une ou plusieurs semaines de congé annuel entre la semaine incluant le 1^{er} octobre et les trois (3) semaines suivantes inscrit son choix au même moment que pour la période normale de congés annuels. Ce dernier est considéré comme un premier (1^{er}) choix pour la période d'hiver. L'Employeur affiche ce programme spécifique de congés annuels pour cette période au plus tard le 15 avril. Une fois déterminé par l'Employeur, ce choix est définitif et ne peut être remis en question par d'autres salariées lors de l'expression du choix de congé annuel pour la période située en dehors de la période normale de congés annuels. Le quota pour le premier (1^{er}) affichage de cette période sera limité à un (1) par quart de travail.

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, entre les salariées d'un même regroupement de titres d'emploi, à l'exception des infirmières praticiennes spécialisées qui travaillent dans un même centre d'activités et sur le même quart de travail.

Au moment de déterminer la date de congé annuel, si deux (2) salariées présentent une ancienneté identique, l'Employeur utilise la date d'embauche afin de déterminer qui des deux (2) salariées est la plus ancienne, mais en année de service. Si l'ancienneté identique demeure, l'Employeur procède à un tirage au sort pour déterminer l'ordre à être utilisé pour l'année en cours. L'année suivante, si l'ancienneté identique demeure, l'Employeur applique l'alternance entre les salariées.

La salariée nommée à un poste, mais n'ayant pas encore transféré sur ce dernier avant la fin de l'inscription, fait l'expression de son choix de congé annuel dans son nouveau centre d'activités. De plus, la salariée détenant une affectation temporaire qui doit normalement se terminer après le 1^{er} septembre devra inscrire son choix de congé annuel dans le centre d'activités où elle effectue cette affectation.

Lors de la planification des horaires de travail, des accommodements à l'intérieur des centres d'activités doivent être faits pour favoriser une (1) fin de semaine complète de congé soit au départ ou au retour des vacances.

En fonction de la préférence exprimée par les salariées, le nombre de salariées qui peuvent bénéficier du congé annuel à chacune des semaines de la période de congé annuel ne peut être inférieur à un (1) par quart de travail à l'exception des cas où il y a possibilité d'un bris de service.

Poste rotatif

La salariée détentrice d'un poste rotatif exprime sa préférence en fonction du quart de travail où elle doit normalement être affectée durant cette période.

21.6 Affichage du programme

L'Employeur affiche sur intranet le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 1^{er} octobre. Ce programme demeure disponible durant toute la période de congé annuel.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.07 (Échange congé annuel) et 21.08 (Report du congé annuel) du présent article ou dans le cas de la salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace ou à toute autre date convenue avec l'Employeur.

21.7 Échange de congé annuel

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

21.8 Report du congé annuel

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raisons de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, survenues avant sa période de congé annuel, voit reporter sa période de congé annuel en partie ou en totalité à une date ultérieure. Elle doit en aviser l'Employeur aussitôt que possible de son incapacité à prendre son congé à la date établie.

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.

21.9 Congé annuel pour conjoints

Dans le cas où les conjoints ne peuvent avoir au moins une (1) semaine de congé annuel en même temps, à l'intérieur de la période normale, l'Employeur leur assure au moins une (1) semaine ensemble. De plus, c'est l'Employeur qui détermine la date de ce congé annuel en tenant compte des préférences exprimées par ces salariées.

21.10 Vacances théoriques

La salariée peut, au moment de remettre sa fiche de présence à l'Employeur, y inscrire un ou des jour(s) de vacance dit(s) « théoriques » à sa semaine de travail, et ce, à l'intérieur de la disponibilité qu'elle a exprimée.

21.11 Programme de congé annuel 7/7

La salariée qui le désire peut remplacer les modalités du présent article par les règles prévues à l'annexe 9 (Programme de congé annuel 7/7) des présentes dispositions locales. La salariée désirant bénéficier de ce programme doit néanmoins exprimer une préférence comme prévu au paragraphe 21.05 (Inscription) du présent article.

ARTICLE 22
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX SALARIÉES QUI
TRAVAILLENT DANS UNE UNITÉ PSYCHIATRIQUE

22.01 CONGÉS MOBILES

Les congés mobiles prévus au paragraphe 34.03 des dispositions nationales doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée dans l'année de référence (1^{er} juillet au 30 juin) aux fins de cet article.

ARTICLE 23

CONGÉS SOCIAUX

23.1 Congés sociaux

Les salariées travaillant sur un quart ayant un horaire atypique ont droit au même nombre de jours de congés sociaux que les salariées ayant un horaire régulier, et sont rémunérées selon le nombre d'heures de travail prévu à l'horaire atypique.

ARTICLE 24

DURÉE DES PRÉSENTES DISPOSITIONS LOCALES

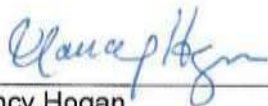
- 24.01 Les présentes dispositions locales entrent en vigueur le 9 août 2015.
- 24.02 Les dispositions locales du SPSIC-CHA et de l'ASIC actuellement en vigueur continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur prévue au paragraphe précédent.
- 24.03 Les lettres d'entente et les annexes des présentes dispositions locales en font partie intégrante.
- 24.04 Les présentes dispositions locales ont effet tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre les parties.
- 24.05 Toutes les ententes en vigueur, à l'exception des ententes particulières individualisées, prennent fin à la signature des présentes, sauf dispositions contraires à cet effet.
- 24.06 Le protocole d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales convenu entre les parties fait partie intégrante des présentes dispositions locales.
- 24.07 Les parties conviennent de procéder aux concordances de texte découlant des dispositions nationales.

En foi de quoi, les parties locales ont signé le 1^{er} jour du mois de juillet de l'an 2015.

**SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DU
CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE
DE QUÉBEC (SICHU-FIQ)**

CHU DE QUÉBEC – UNIVERSITÉ LAVAL

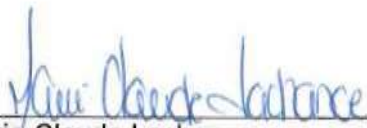

Guylaine Boulanger
Présidente du SICHU
Gertrude Bourdon
Présidente Directrice Générale
Linda Lapointe
Responsable du comité syndical de
négociation
Michel Boudreault
Directeur, Direction des ressources
humaines, du développement des
personnes et de la transformation
Linda Cossette
Membre du comité syndical de négociation
Pierre Girouard
Adjoint au directeur
DRHDPT – Service-conseil



Nancy Hogan
Membre du comité syndical de négociation



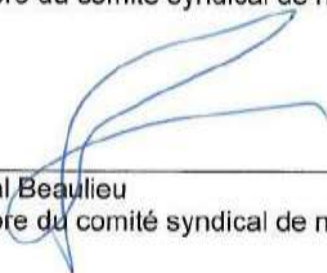
Gilles Bélanger
Adjoint à la directrice
Direction des soins infirmiers



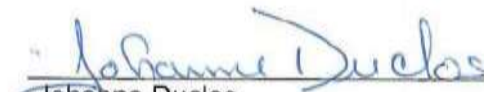
Marie-Claude Lachance
Membre du comité syndical de négociation



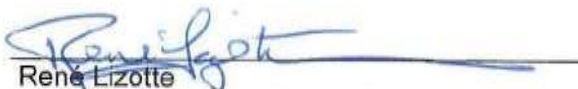
Johanne Rousseau
Adjointe à la Direction des services
multidisciplinaires



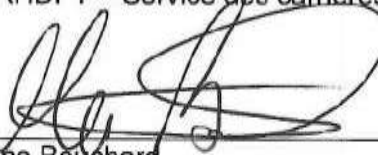
Pascal Beaulieu
Membre du comité syndical de négociation



Johanne Duclos
Chef de service
DRHDPT – Service des carrières



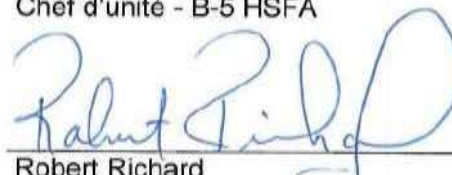
René Lizotte
Conseiller FIQ et porte-parole
du comité syndical de négociation



Gino Bouchard
Chef d'unité - Urgence HEJ



Mikael Chabot
Chef d'unité - B-5 HSFA



Robert Richard
Chef d'unité - Psychiatrie HSS



Étienne Robichaud
Coordonnateur - Bloc opératoire HSFA



Claude Verret
Conseiller – Service-conseil

ANNEXE 1

RELATIVE À L'EXERCICE DE REHAUSSEMENT POUR LES POSTES À TEMPS PARTIEL DES SITES HEJ ET HSS

Les parties conviennent, qu'au plus tard dans les 18 mois de la signature des présentes dispositions locales, toutes les salariées à temps partiel, des regroupements des titres d'emploi d'infirmières, d'infirmières auxiliaires et d'inhalothérapeutes, de chaque centre d'activités dont le poste est inférieur au nombre de quarts définis au paragraphe 13.01 des présentes dispositions locales voient leur poste rehaussé automatiquement pour atteindre le minimum de jours au poste.

Cet exercice se réalise en plusieurs phases selon les modalités suivantes :

- 1) Avant chaque processus de dotation, une évaluation des valeurs de remplacement nécessaires au bon fonctionnement du centre d'activités ciblé est complétée. Suite à ces travaux, l'Employeur procède au rehaussement des salariées titulaires d'un poste à temps partiel, par ancienneté jusqu'au maximum de jours prévus au paragraphe 13.01 des présentes dispositions locales, et ce selon les modalités prévues au paragraphe 13.15 (Procédure particulière concernant la conversion et l'octroi interne d'heures de remplacement) des présentes dispositions locales.
- 2) Au terme des dix-huit (18) mois, tous les postes à temps partiel qui n'ont pas le nombre de jours requis par la présente annexe se voient automatiquement rehaussé pour atteindre le minimum.
- 3) Nonobstant ce qui précède, dix pour cent (10 %) des salariées à temps partiel, de chaque centre d'activités, pourront conserver leur poste à temps partiel si celui-ci est inférieur au minimum de jours de travail prévus. Si plus de dix pour cent (10 %) des salariées visées souhaitent se prévaloir de cette mesure d'exclusion, la priorité sera accordée selon l'ancienneté.
- 4) Les dix pour cent (10 %) sont établis sur le nombre total des postes à temps partiel inscrits au registre de poste du centre d'activités au moment de la signature des présentes dispositions locales.
- 5) S'il y a moins de dix (10) salariées à temps partiel dans un centre d'activités, une (1) salariée à temps partiel pourra se prévaloir de cette mesure.
- 6) Dans les autres centres d'activités, la règle de l'arrondissement à l'entier s'applique. Par exemple, dans le cas où l'application de la règle de dix pour cent (10 %) donne un résultat de 1.5 et plus, deux (2) salariées pourront se prévaloir de la mesure. Si le résultat est de 1.4 et moins, une (1) salariée pourra se prévaloir de la mesure.

De plus, dès qu'un poste comportant un nombre de jours de travail inférieur au minimum par période de quatorze (14) jours devient vacant, il est réaffiché conformément au paragraphe 13.01 des présentes dispositions locales.

ANNEXE 2

ACCESSIBILITÉ AUX POSTES D'ASSISTANTE INFIRMIÈRE-CHEF ET D'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE INFIRMIÈRE-CHEF

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 :

Ces postes 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.

Aux fins d'application de l'article 14 des dispositions nationales et locales et plus particulièrement du paragraphe portant sur la supplantation, les titres d'emploi visés par cette annexe seront considérés comme étant le titre d'emploi d'aide-infirmière-chef.

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 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 et se voient appliquer les dispositions générales applicables de la convention collective ainsi que celles prévues à l'annexe 4 des dispositions nationales relatives aux conditions particulières à la salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire terminal.

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

ANNEXE 3

MÉCANISME DE DOTATION DES POSTES PAR PROCESSUS

La dotation de ces postes comporte deux (2) étapes et se fait de la manière suivante :

1. Les candidates sont soumises à un examen écrit visant à évaluer les compétences cliniques. La note de passage de cet examen est fixée à soixante-cinq pour cent (65 %).

Si dix (10) salariées ou moins se portent candidates, elles sont admissibles à la deuxième (2^e) étape.

Si plus de dix (10) salariées se portent candidates, les dix (10) salariées les plus anciennes se situant dans un écart de cinq (5) points de la note la plus élevée sont admissibles à la deuxième (2^e) étape.

Quand moins de trois (3) candidates se situent à l'intérieur de cet écart, ce dernier est majoré de façon à atteindre un minimum de trois (3) candidates admissibles à la deuxième (2^e) étape. Advenant le cas où plusieurs salariées ont obtenu la même note minimale de l'écart majoré, seules les plus anciennes de cette note sont admissibles, pour un total de dix (10) salariées, à la deuxième (2^e) étape.

Dans les deux (2) cas, le résultat de l'examen écrit participe à la note globale du processus.

Le résultat obtenu à l'examen écrit sera valide pour une période d'un (1) an à moins que la candidate désire se prévaloir d'une reprise. Cette reprise est unique et ne peut se faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le premier (1^{er}) examen si elle vise l'obtention d'un poste de même nature.

2. Les salariées retenues pour la deuxième (2^e) étape sont rencontrées en entrevue et évaluées selon les grilles prévues, et sont mesurées comme suit :

- ① Compétence clinique;
- ① Habiletés relationnelles;
- ① Habiletés administratives.

Parmi les salariées qui ont obtenu une note globale de soixante-cinq pour cent (65 %) et plus, le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature à la condition que sa note se situe dans un écart de cinq (5) points (sur un total de cent [100]) de la meilleure note globale. Si aucune note ne se situe à l'intérieur de cet écart, le poste est accordé à la salariée qui a obtenu la meilleure note globale.

L'Employeur met à la disposition de la candidate qui le désire des mesures d'accompagnement pour aider cette salariée à mieux performer lors des différentes étapes du processus de sélection.

Liste des postes visés par ce processus de sélection

- Infirmière-chef d'équipe;
- Infirmière au centre d'activités préceptorat;
- Infirmière clinicienne visés par un processus;
- Infirmière première assistante en chirurgie;
- Conseillère en soins infirmiers;
- Assistante-infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef;
- Assistante-chef inhalothérapeute;
- Coordinatrice technique (inhalothérapie);
- Chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie).

ANNEXE 4

CHANGEMENT TEMPORAIRE DE TÂCHES D'UNE CHARGÉE DE L'ENSEIGNEMENT CLINIQUE (INHALOTHÉRAPIE)

Nonobstant l'annexe 1 (Titres d'emploi, libellés, échelles et suppléments) des dispositions nationales, en fonction des besoins du centre d'activités, la salariée détenant le titre d'emploi de chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie) peut temporairement devoir assumer des tâches d'inhalothérapeute dans son centre d'activités lorsque la baisse des besoins de stages cliniques ne permet pas de l'assigner aux tâches régulières de leur titre d'emploi.

Le quart de travail et le nombre d'heures prévues à l'horaire de la salariée visée sont respectés.

La salariée visée continue de bénéficier des mêmes avantages de la convention collective que si elle continuait d'assumer les tâches régulières de son poste.

ANNEXE 5

PROJET SPÉCIAL

1. Le projet spécial désigne toute affectation temporaire visant des besoins particuliers, notamment pour différents projets d'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouvelles technologies pour lesquels aucun poste n'est prévu à la structure existante.
2. Ces projets doivent se tenir en dehors de la période normale de congé annuel à moins de circonstances extraordinaires.
3. L'Employeur s'engage à informer le Syndicat de l'affectation visée par cette annexe, notamment la durée prévue, la nature de la fonction et de l'affectation spéciale qui en découle, et ce, sept (7) jours avant de procéder à l'affichage.
4. Le projet spécial est affiché dans tous les centres d'activités de l'établissement ainsi que sur l'intranet pendant une période de dix (10) jours. L'Employeur précise la durée, la nature de la fonction en y indiquant les responsabilités et les tâches de celui-ci ainsi que les indications mentionnées au paragraphe 13.04 des présentes dispositions locales.
5. L'affectation pour un projet spécial est accordée à la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature et qui répondent aux exigences pertinentes dudit projet. La salariée peut être libérée de son poste, en tout ou en partie, pour obtenir cette affectation.
6. Le projet spécial est d'une durée maximum d'un (1) an. Au terme de cette année, l'Employeur informe, le cas échéant, le Syndicat des motifs nécessitant une prolongation ainsi que la date de fin de l'affectation. Cette prolongation ne peut excéder un (1) an.
7. Une copie de l'affichage est transmise au Syndicat. Ce dernier sera également informé de la candidate retenue ainsi que la date du début de l'affectation.
8. Le poste de la salariée affectée à un projet spécial est considéré comme temporairement dépourvu de sa titulaire pour sa durée, et le remplacement du poste est comblé selon les modalités de l'article 15 (Poste temporairement dépourvu de sa titulaire) des présentes dispositions locales.
9. Pendant la durée du projet spécial, la salariée bénéficie de tous les avantages de la convention collective. La salariée retenue est rémunérée selon le titre d'emploi visé. Nonobstant ce qui précède, la salariée ne subit aucune diminution de son échelle salariale.
10. Au terme du projet spécial, la salariée réintègre son poste, et ce, sans préjudice à ses droits en tout ou en partie.
11. La salariée, à qui le projet spécial est octroyé peut quitter temporairement son poste ou son affectation pour la durée dudit projet. Au terme de celui-ci, la salariée reprend son poste si ce dernier existe toujours. Le poste laissé vacant est comblé selon les modalités de l'article 15 (Poste temporairement dépourvu de sa titulaire) des présentes dispositions locales.

ANNEXE 6

CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL DES SALARIÉES DE L'ÉVAQ (Navette multipatiente, avion-hôpital et centrale)

Les dispositions de la convention collective, dont l'annexe 6 (Horaires atypiques), des dispositions nationales s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

1. Les parties conviennent que l'horaire atypique des salariées de l'EVAQ est le suivant :
 - **Nombre de jours de travail :** 7 jours pour les salariées à temps complet
 - **Nombre d'heures de travail :** 10 h 43 minutes/jour
 - **Nombre d'heures de présence :** 12 h 23 minutes/jour
 - **Repas :** 2 périodes de repas de 50 minutes
 - **Repos :** 3 périodes de repos de 15 minutes
 - **Nombre de quarts de travail :** 1 quart
2. Dans l'éventualité où il n'y a pas de vol de prévu ou de retour avant la fin du quart de travail, la salariée doit référer à un responsable pour la planification des activités de sa journée de travail.
3. Les parties conviennent qu'aucune salariée n'est tenue de travailler plus de trois (3) jours consécutifs, à moins d'entente.

ANNEXE 7

CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL DES SALARIÉES ASSIGNÉES À L'UNITÉ MOBILE DE DIALYSE

Les dispositions de la convention collective, dont l'annexe 6 (Horaires atypiques), des dispositions nationales s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

1. Affectation temporaire

Un affichage de deux (2) semaines est fait dans le Centre d'activités dialyse pour permettre aux salariées intéressées, détenant au moins trois ans d'expérience en dialyse, de poser leur candidature. Le choix des salariées s'effectue par ancienneté.

2. Horaire de travail

2.1 L'horaire de travail des salariées affectées est un horaire de douze (12) heures et est régi par les modalités prévues aux présentes dispositions locales à l'égard des horaires atypiques.

2.2 Le temps de pause peut être pris dans le temps de transport des salariées vers leur destination finale.

2.3 L'affectation à l'Unité mobile dure de huit (8) à douze (12) semaines après lesquelles les salariées réintègrent le Centre d'activités de dialyse.

2.4 L'horaire de travail est affiché vingt et un (21) jours à l'avance et couvre une période d'au moins quatre (4) semaines.

3. Temps supplémentaire

3.1 Tout travail fait par les salariées, en plus de leur journée régulière de travail, comme prévu à l'article 2.1 de la présente et occasionné par un bris, un surcroît de travail ou toute autre situation approuvée par le supérieur immédiat est rémunéré ou repris à taux supplémentaire.

3.2 L'activité quotidienne de l'Unité mobile fluctuant pour divers motifs, les salariées s'engagent à remplir le formulaire prévu aux fins de remise et reprise de temps. Celui-ci est remis à la fin de chaque période financière. Le temps supplémentaire cumulé est inscrit dans la banque de temps informatisée de la salariée et ne peut excéder au total trente-sept heures et trente minutes (37 h 30 min).

4. Absence maladie

4.1 Lorsqu'elles sont affectées à l'Unité mobile, les salariées qui doivent s'absenter pour raison de maladie ou de motif personnel en avisent la coordonnatrice d'activités qui se charge de combler l'affectation.

4.2 Dans cette situation, la banque de congés maladie est débitée du nombre d'heures de travail prévu.

5. Repas

Un repas au prix conventionné, selon le paragraphe 25.01 (Repas) des dispositions nationales, est disponible sur les lieux où se rend l'Unité mobile. Des dispositions peuvent être prises avec l'établissement local par les salariées si elles ne peuvent respecter les heures d'ouverture du Service alimentaire.

6. Allocation de déplacement

6.1 Pour la durée de leur affectation, le port d'attache des salariées est le terminal d'Intercar Côte-Nord Inc. situé au 5675, rue des Tournelles à Québec.

6.2 Un stationnement est disponible et gratuit pour ces salariées.

Cas de force majeure

6.3 Advenant un bris majeur, des conditions routières non favorables ou toute autre situation nécessitant l'immobilisation du véhicule à l'extérieur de la ville pour une longue période, les salariées impliquées sont alors considérées en disponibilités à partir de la fin de leur journée régulière de travail. Elles sont alors rémunérées selon les dispositions du paragraphe 19.07 (Prime) des dispositions nationales jusqu'au départ du véhicule.

6.4 Les salariées ont droit, durant cette période, aux allocations prévues pour les repas et le coucher selon les dispositions des paragraphes 26.05 et 26.06 des dispositions nationales.

6.5 Advenant l'impossibilité du véhicule de quitter le terminal Intercar, les salariées affectées à l'Unité mobile sont réputées au travail et appliquent les procédures prévues, notamment, pour aviser les clients et les néphrologues. Au besoin, elles peuvent être rapatriées dans leur centre d'activités (dialyse) pour compléter leur quart de travail.

6.6 Si une situation nécessite le rapatriement des salariées affectées à l'Unité mobile en cours de quart, la supérieure immédiate ou sa remplaçante évaluera la situation et procédera au remplacement si nécessaire.

ANNEXE 8

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉES ASSIGNÉES AU TRANSPORT DES NOUVEAU-NÉS À L'UNITÉ NÉONATALE

Les dispositions de la convention collective dont l'annexe 6 (Horaires atypiques) des dispositions nationales s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

1. Affectation temporaire

Un affichage de dix (10) jours est fait dans les centres d'activités de l'unité néonatale et inhalothérapie du site CHUL pour permettre aux salariées intéressées, détenant au cours des cinq (5) dernières années au moins trois (3) ans d'expérience en néonatalogie de niveau III pour les infirmières et deux (2) ans d'expérience pour les inhalothérapeutes, de poser leur candidature. Une certification « NRP » et une formation en arythmie sont exigées, mais peuvent être complétées dans les six (6) mois si la candidate ne les possède pas.

Les candidates à ces affectations sont soumises à un examen écrit et à une entrevue dont le but est de s'assurer qu'elles sont en mesure d'exercer leurs compétences dans le contexte particulier de ces affectations. Parmi les salariées qui ont obtenu une note globale de soixante-cinq pour cent (65 %) et plus, l'affectation sera accordée à la salariée qui a le plus d'ancienneté.

2. Horaire de travail

- 2.1 L'horaire de travail des salariées affectées est un horaire de douze (12) heures et est régi par les modalités prévues aux présentes dispositions locales à l'égard des horaires atypiques.
- 2.2 Le cas échéant, les heures prévues au poste des salariées sont aménagées en horaire de douze (12) heures et doivent être travaillées à l'intérieur d'une même période de paie.
- 2.3 Pour les salariées à temps partiel, les jours de travail sont de onze heures quinze minutes (11 h 15 min) pour les infirmières, dix heures cinquante minutes (10 h 50 min) pour les inhalothérapeutes et peuvent être constitués minimalement de cinq (5) quarts par période de quatorze (14) jours et peut s'ajouter un sixième (6^e) quart de onze heures quinze minutes (11 h 15 min) pour les infirmières, dix heures cinquante minutes (10 h 50 min) pour les inhalothérapeutes ou de sept heures trente minutes (7 h 30 min) pour les infirmières et sept heures quinze minutes (7 h 15 min) pour les inhalothérapeutes, si les salariées désirent compléter le minimum d'heures à leur poste. La préférence est exprimée à l'Employeur.
- 2.4 Les affectations à l'équipe de transport UNN sont réparties entre les salariées formées. Les autres jours de son poste sont travaillés dans leurs centres d'activités respectifs.
- 2.5 L'horaire de travail est affiché vingt et un (21) jours à l'avance pour une période d'au moins quatre (4) semaines et idéalement de douze (12) semaines.
- 2.6 Les salariées titulaires d'un poste de soir expriment, au moment de l'affichage mentionné au point 1 de la présente annexe, leur préférence à l'égard du quart de travail souhaité et l'affectation leur est attribuée, s'il y a lieu, selon l'ancienneté.

- 2.7 Chaque salariée retenue qui adhère au projet signe un engagement minimal de deux (2) ans, et ce, sans renoncement aux avantages et bénéfices des dispositions nationales et locales.

3. Formation

Un programme de formation composé de quatre-vingt-six (86) heures théoriques et d'un nombre d'heures de transport supervisé (variable selon l'expérience des salariées et selon l'acuité des cas rencontrés) est obligatoire pour les salariées retenues.

4. Disponibilité

Les salariées retenues sont en disponibilité durant l'heure précédant leur quart de travail et rémunérées selon les modalités prévues à l'article 19 (Temps supplémentaire – disponibilité ou garde) des dispositions nationales.

5. Absence maladie

Lorsqu'elles sont affectées à l'équipe de transport UNN, les salariées qui doivent s'absenter pour raison de maladie ou de motif personnel en avisent la coordonnatrice d'activités qui se charge de combler l'affectation.

6. Repas

Les salariées ont droit aux allocations de repas selon le paragraphe 26.05 des dispositions nationales.

7. Allocation de déplacement

Pour la durée de leur affectation à l'équipe de transport UNN, le port d'attache des salariées est le Centre Hospitalier de l'Université Laval (CHUL).

8. Cas de force majeure

8.1 Advenant un bris majeur, des conditions aériennes ou routières non favorables ou toute autre situation nécessitant l'immobilisation de l'avion ou du véhicule à l'extérieur de la ville, les salariées sont alors considérées en disponibilité à partir de la fin de leur journée régulière de travail. Elles sont alors rémunérées selon les dispositions du sous-paragraphe 9.02 2- (Salariée accompagnant un bénéficiaire) des dispositions locales. Une telle situation ne peut avoir pour effet de priver les salariées d'heures de travail prévues à leur horaire.

8.2 Les salariées ont droit, durant cette période, aux allocations prévues pour les repas et le coucher selon les dispositions des paragraphes 26.05 et 26.06 des dispositions nationales.

9. Pied-à-terre

Les salariées en attente d'une demande de transport se présentent au début de leur quart de travail dans leur centre d'activités et sont affectées à des tâches pendant cette période.

ANNEXE 9

PROGRAMME DE CONGÉ ANNUEL 7/7

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

Ce programme est offert, à chaque année, pour la période normale de congé annuel, à toute salariée de l'unité de négociation et sa participation se fait sur une base volontaire.

La salariée ne désirant pas se prévaloir de ce programme ne peut voir ces conditions de travail modifiées.

Critères d'admissibilité

Salariée détenant un poste à temps complet ou à temps partiel ayant une disponibilité à temps complet commençant la semaine incluant le 1^{er} mai et se terminant la semaine incluant le 30 septembre.

L'horaire de travail doit comprendre une (1) fin de semaine sur deux (2).

Modalités d'application

Le programme de congé annuel 7/7 est en vigueur pendant une période de dix (10) semaines commençant la semaine incluant le 16 juin.

La salariée visée par l'horaire 7/7 prendra ses congés annuels de manière fractionnée pendant cette période.

Elle doit s'inscrire par écrit à l'horaire 7/7 au plus tard le 15 mars.

L'Employeur, la salariée et le Syndicat doivent avoir une copie du formulaire d'inscription.

Elle ne peut modifier son choix d'adhérer à l'horaire 7/7.

Elle travaille sept (7) jours par période de paie de façon continue.

Elle doit prendre un minimum de quinze (15) jours de congé durant cette période incluant un minimum de dix (10) jours de vacances afin de compléter chacune des périodes de paie à temps complet.

La salariée à temps complet de jour ou de soir devra également prendre trois (3) congés fériés durant cette période. La Loi sur la fête nationale trouve application.

La salariée à temps partiel peut demander de placer trois (3) congés fériés pour compléter une des périodes de paie visée par l'horaire 7/7.

La salariée à temps complet de nuit écoule ses congés de nuit (temps chômé) plutôt que des congés fériés.

La salariée à temps complet ayant droit aux congés mobiles psychiatriques des dispositions nationales peut écouler cesdits congés mobiles plutôt que des congés fériés.

Tout autre congé et/ou reprise de temps peut être utilisé.

L'Employeur se réserve le droit de refuser des participantes à l'horaire 7/7 dans le cas où cette participation nuirait au bon fonctionnement du centre d'activités. Dans ce cas, la salariée ayant le moins d'ancienneté, sur le quart de travail visé, ne bénéficie pas de l'horaire 7/7 et l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat. De plus, l'Employeur confirme à la salariée sa participation à l'horaire 7/7 au plus tard le 30 avril.

ANNEXE 10

PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

Conformément au paragraphe 7.21 (Salariée retraitée réembauchée) des dispositions nationales, la salariée retraitée réembauchée ne bénéficie d'aucune modalité des présentes dispositions locales.

Une priorité est accordée aux autres salariées pour toutes les présentes dispositions locales. 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 11

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions nationales et locales s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

Conformément à la lettre d'entente no 19 (relative à l'aménagement du temps de travail) des dispositions nationales, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Mise en application

L'aménagement du temps de travail (ATT) trouve application pour l'ensemble des salariées à temps complet de l'établissement comprises dans l'unité de négociation.

2. Modalités d'application

- 2.1 Le délai requis pour effectuer une demande individuelle d'ATT est de trente (30) jours et la durée minimale est d'un (1) an renouvelable automatiquement chaque année, sauf si application du paragraphe 2.03 de la présente annexe.
- 2.2 La date à laquelle débute l'ATT pour une salariée est appelée « date anniversaire ».
- 2.3 L'ATT cesse dans les cas suivants :
 - La salariée bénéficiant de l'ATT désire y mettre fin après en avoir profité pour une période minimale d'un (1) an;
 - La salariée bénéficiant de l'ATT est mutée dans un autre centre d'activités et l'Employeur ne peut octroyer les quarts de travail ainsi libérés dans ce centre d'activités;
 - L'Employeur se trouve dans l'impossibilité de remplacer les quarts de travail libérés par la salariée bénéficiant de l'ATT pour une période d'au moins trente (30) jours.
- 2.4 Dans tous les cas où l'ATT cesse, un préavis minimal de trente (30) jours doit être envoyé à l'Employeur ou à la salariée selon le cas. Dans le cas où l'horaire de travail en cours n'est pas terminé à la fin de ce délai de trente (30) jours, l'Employeur peut attendre le prochain horaire pour procéder à l'implantation de l'horaire régulier de la salariée.
- 2.5 Conformément à l'arrangement local concernant le paragraphe 9.02 c) (Congé de nuit chômé) des dispositions nationales, la totalité de la prime de la salariée, détentrice d'un poste à temps complet sur un quart stable de nuit, est convertie en temps chômé, et ce, que la salariée bénéficie ou non de l'ATT.
- 2.6 Pour la salariée détentrice d'un poste à temps complet qui bénéficie de l'ATT sur un quart stable de soir, la totalité de la prime peut, à sa demande, être convertie.

- 2.7 La salariée peut convertir jusqu'à dix (10) jours de congé annuel aux fins de l'application de l'ATT, et ce, conformément à la disposition prévue au paragraphe 21.03 (Congé annuel de manière fractionnée) des présentes dispositions locales. Les parties peuvent convenir de convertir un nombre supérieur de congés annuels.
- 2.8 Les congés de maladie sont les premiers à être écoulés.
- 2.9 La salariée visée par l'article 34 (Conditions particulières aux salariées des unités psychiatriques) des dispositions nationales peut convertir les congés mobiles psychiatriques.
- 2.10 Dans tous les cas où l'Employeur doit remettre des montants à la salariée, il le fait dans les trente (30) jours de la date anniversaire de l'ATT de cette salariée.

3. Modalités générales

- 3.1 Les quarts de travail libérés par la salariée bénéficiant de l'ATT sont offerts selon les règles prévues à l'article 15 (Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail) des présentes dispositions locales.
- 3.2 La salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui se voit offrir des quarts de travail libérés par l'ATT conserve son statut de salariée à temps partiel. Toutefois, si le nombre de jours travaillés par cette salariée à temps partiel augmente à cinq (5) jours par semaine pour une durée prévue de six (6) mois et plus, celle-ci est considérée, à sa demande, comme une salariée à temps complet pendant cette affectation, comme prévu à l'article 1 des arrangements locaux.
- 3.3 La conversion des primes et des différents congés se concrétise selon les quarts de travail et les pourcentages de primes de la manière prévue aux modalités de conversion.
- 3.4 Les dispositions nationales de la lettre d'entente no 19 (relative à l'aménagement du temps de travail) s'appliquent en autant qu'elles ne soient pas modifiées par les modalités de la présente annexe.

4. Modalités de conversion et d'inscription

Les modalités de conversion sont celles prévues aux pages suivantes de la présente annexe.

De plus, afin de permettre à la salariée d'avoir un horaire comportant huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours pour les salariées du quart de nuit et de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours pour les salariées du quart de jour et soir pour une année complète, cette dernière peut, si elle le désire, utiliser deux (2) journées additionnelles de congé : congé sans solde fractionné ou congé annuel additionnel (21^e, 22^e, 23^e ou 24^e journée de congé annuel).

De plus, la salariée, à sa demande, peut ajouter les journées additionnelles prévues au paragraphe 2.09 de la présente annexe.

DEMANDE D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL – QUART DE NUIT
(Lettre d'entente no 19)

Horaire	Pourcentage de prime à convertir	Nombre de périodes pour horaire de 8 jours	CONVERSION	Choix de la salariée Initiales
9 ou 8 jours de travail par période de 14 jours	14 %	16	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 3 jours (prime de nuit majorée de 14 %)	
9 ou 8 jours de travail par période de 14 jours	14 %	21	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 5 jours de congé annuel - 3 jours (prime de nuit majorée de 14 %)	
8 jours de travail par période de 14 jours en tout temps	14 %	25	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 9 jours de congé annuel - 3 jours (prime de nuit majorée de 14 %)	
9 ou 8 jours de travail par période de 14 jours	15 %	17	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 4.7 * jours (prime de nuit majorée de 15 %)	
9 ou 8 jours de travail par période de 14 jours	15 %	22	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 5 jours de congé annuel - 4.7* jours (prime de nuit majorée de 15 %)	
8 jours de travail par période de 14 jours en tout temps	15%	25	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 8 jours de congé annuel - 4.7* jours (prime de nuit majorée de 15 %)	
9 ou 8 jours de travail par période de 14 jours	16 %	19	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 6.3* jours (prime de nuit majorée de 16 %)	
8 jours de travail par période de 14 jours en tout temps	16 %	24	- 9 jours de congés fériés - 4 jours de congés de maladie - 5 jours de congé annuel - 6.3 * jours (prime de nuit majorée de 16 %) - 1 jour de congé à déterminer	

DEMANDE D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL – QUART DE JOUR OU SOIR
(Lettre d'entente no 19)

Horaire	Pourcentage de prime à convertir	Nombre de périodes pour horaire de 9 jours	CONVERSION	Choix de la salariée Initiales
9 jours de travail par période de 14 jours	-	12	- 9 jours de congés fériés - 3 jours de congés de maladie	
9 jours de travail par période de 14 jours	-	17	- 9 jours de congés fériés - 3 jours de congés de maladie - 5 jours de congé annuel	
9 jours de travail par période de 14 jours	-	22	- 9 jours de congés fériés - 3 jours de congés de maladie - 10 jours de congé annuel	
9 jours de travail par période de 14 jours	-	25	- 9 jours de congés fériés - 3 jours de congés de maladie - 10 jours de congé annuel - 3 jours de congé à déterminer	